



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Motivación Laboral y Estilo de Liderazgo Transformacional en
Enfermeras de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORA:

Cotrina Zurita, Leslie Brigitte (ORCID: 0000-0003-4422-3436)

ASESOR:

Mgtr. Orihuela Salazar, Jimmy Carlos (ORCID: 0000-0001-5439-7785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de riesgo en Salud

Lima – Perú

2021

Dedicatoria:

Este trabajo se lo dedico en primer lugar a Dios, porque sin él nada sería posible. A mi esposo Oscar y mi hijo Gabriel, por ser mi fortaleza y mayor inspiración de ser mejor cada día. A mis padres Julián y Flor, que siempre han estado a mi lado apoyándome en lograr mis metas propuestas. A mis hermanos Jean Pierre y Angelo, que son mi apoyo constante para seguir creciendo como persona y profesionalmente.

Agradecimiento:

Principalmente agradecer a mi asesor Jimmy Orihuela Salazar, quien transmitió sus conocimientos y enseñanzas, lo cual fortaleció nuestra formación para lograr los objetivos planteados.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1.Tipo y diseño de investigación	15
3.2.Variables y operacionalización	16
3.3.Población y muestra	18
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
3.5.Procedimientos	23
3.6.Método de análisis de datos	23
3.7.Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Validez de contenido por juicio de expertos para el instrumento Motivación Laboral	20
Tabla 2	Validez de contenido por juicio de expertos para el instrumento de Estilo de Liderazgo Transformacional	20
Tabla 3	Fiabilidad de la Variable: Motivación Laboral	21
Tabla 4	Fiabilidad de la Variable: Estilo de Liderazgo Transformacional	21
Tabla 5	Resultados de la variable1: Motivación Laboral	24
Tabla 6	Resultados de la dimensión Necesidad de Logro	25
Tabla 7	Resultados de la dimensión Necesidad de Afiliación	26
Tabla 8	Resultados de la dimensión Necesidad de Poder	27
Tabla 9	Resultados de la variable1: Estilo de Liderazgo Transformacional	28
Tabla 10	Resultados de la dimensión Carisma	29
Tabla 11	Resultados de la dimensión Motivación Inspiracional	30
Tabla 12	Resultados de la dimensión Estimulación Intelectual	31
Tabla 13	Resultados de la dimensión Consideración Personal	32
Tabla 14	Tabla cruzada de la Motivación Laboral y Estilo de Liderazgo Transformacional	33
Tabla 15	Tabla cruzada para la dimensión Necesidad de Logro y Estilo de Liderazgo Transformacional	34
Tabla 16	Tabla cruzada para la dimensión Necesidad de Afiliación y Estilo de Liderazgo Transformacional	35
Tabla 17	Tabla cruzada para la dimensión Necesidad de Poder y Estilo de Liderazgo Transformacional	36

Tabla 18	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	38
Tabla 19	Tabla de correlación de Hipótesis General	39
Tabla 20	Tabla de correlación de hipótesis específica 1	40
Tabla 21	Tabla de correlación de hipótesis específica 2	41
Tabla 22	Tabla de correlación de hipótesis específica 3	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Gráfica de la primera variable como frecuencia	24
Figura 2	Gráfica de la primera dimensión como frecuencia	25
Figura 3	Gráfica de la segunda dimensión como frecuencia	26
Figura 4	Gráfica de la tercera dimensión como frecuencia	27
Figura 5	Gráfica de la segunda variable como frecuencia	28
Figura 6	Gráfica de la dimensión Carisma	29
Figura 7	Gráfica de la dimensión Motivación Inspiracional	30
Figura 8	Gráfica de la dimensión Estimulación Intelectual	31
Figura 9	Gráfica de la dimensión Consideración Personal	32
Figura 10	Gráfica de tabla cruzada de la variable Motivación laboral y estilo de liderazgo transformacional	33
Figura 11	Gráfica de tabla cruzada de la dimensión necesidad de logro y estilo de liderazgo transformacional	34
Figura 12	Gráfica de tabla cruzada de la dimensión necesidad de afiliación y estilo de liderazgo transformacional	35
Figura 13	Gráfica de tabla cruzada de la dimensión necesidad de poder y estilo de liderazgo transformacional	37

Resumen

La presente tesis de maestría ha tenido como objetivo general determinar la relación que existe entre la Motivación Laboral y Estilo de Liderazgo Transformacional en Enfermeros de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, 2021. El tipo de investigación del presente trabajo es básica, bajo un enfoque cuantitativo y explicativo, tipo no experimental, de corte transversal. El diseño es correlacional causal porque buscará la relación existente entre ambas variables de estudio. La muestra de la investigación fue de 50 Licenciadas de Enfermería de San Juan de Lurigancho, a quienes se les encuestó utilizando un cuestionario para llegar a medir la relación entre las variables Motivación Laboral y Estilo de Liderazgo Transformacional. Posteriormente se realizó los análisis estadísticos correspondientes al coeficiente de correlación de Pearson es 0,679 que, de acuerdo con la correlación de Pearson, existe una correlación positiva moderada. Asimismo, el valor de significancia es 0,000 que es menos o igual que 0.005 por lo que se puede deducir que el nivel de significancia indica aceptación de la hipótesis alterna lo cual evidencia que existe relación significativa entre la Motivación Laboral y Estilo de Liderazgo Transformacional en Enfermeros de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, 2021.

Palabras clave: Motivación, Laboral, Liderazgo, Transformacional, Enfermería.

Abstract

The general objective of this master's thesis has been to determine the relationship between Work Motivation and Transformational Leadership style in nurses at a National Hospital of San Juan de Lurigancho, 2021. The type of research of this work is basic, under a quantitative and explanatory approach, non-experimental type, cross-sectional. The design is causal correlational because it will look for the relationship between both study variables. The research sample was 50 nursing graduates from San Juan de Lurigancho, who were surveyed using a questionnaire to measure the relationship between the variables Work Motivation and Transformational Leadership style. Subsequently, statistical analyses were performed corresponding to pearson's correlation coefficient is 0.679 which, according to Pearson's correlation, there is a moderate positive correlation. Also, the significance value is 0.000 which is less than or equal to 0.005 so it can be deduced that the level of significance indicates acceptance of the alternate hypothesis which shows that there is a significant relationship between Work Motivation and Transformational Leadership style in nurses of a National Hospital of San Juan de Lurigancho ,2021.

Keywords: Motivation, Labor, Leadership, Transformational, Nursing.

I. INTRODUCCIÓN.

Hoy en día, al hablar o mencionar acerca de la terminología Motivación laboral, nos conlleva a distintos cuestionamientos debido a que tiene un enfoque netamente dirigido al rendimiento de los trabajadores, asimismo donde el compromiso del empleador es satisfacer las necesidades del personal a fin de que se cumpla los objetivos propuestos como empresa o institución. ⁽¹⁾

Al respecto conviene decir que el clima laboral forma parte de la motivación laboral ya que se habla de la satisfacción del cumplimiento de sus objetivos, tolerancia en sus turnos programados, posibilidad de escalar a meritocracia donde se valore su capacidad y desempeño, obteniendo resultados favorables que todo empleado merece dentro de lo estipulado en la Ley General del Trabajo. ⁽²⁾

Como si fuera poco los autores Paz, Harris y García (2015), mencionan que los factores endógenos y exógenos que permite orientar el plan de trabajo con la finalidad de fomentar objetivos, además de contar con los bienes y servicios a fin de obtener resultados favorables. Las empresas, instituciones u organizaciones enfrentan distintas circunstancias, que deben enfrentar día a día a fin de mantener la rentabilidad del negocio y los índices estables de desempeño. ⁽³⁾

El tema por desarrollar es la teoría de la Motivación, es una herramienta para determinar los estimulantes que aportan iniciativas enfocadas al desarrollo del individuo permitiendo evaluar como cada acción destaca en cada objetivo planteado. ^{(4) (5)}

Por lo que se refiere a la transformación de la noción en referencia a la Motivación transformacional que engloba distintas enseñanzas y temáticas dando su principio de la crónica como eje principal para lograr detallar la información. ⁽⁶⁾

Con todo lo anterior, debemos retroceder en la historia dando origen a la filosofía clásica tomando en cuenta a los autores de la época en mención como a Sócrates, Platón o Aristóteles. Los cuales hacían notar la naturaleza irracional e impulsiva de las situaciones presentadas. Se debe agregar que, en la edad moderna, así mismo René Descartes sugirió que el inicio de la ideología, donde se consideró como pionero de determinar poderíos netamente del anhelo y que toda acción de afán e interés para los objetivos establecidos. Dicho de otro

modo, determino la conceptualización de impulso que se conjugo con la teoría del otro autor, divulgando el paradigma de la motivación del ser humano. ⁽⁷⁾

Mientras que el termino de Liderazgo Transformacional, dándose prioridad a la literatura psicosocial, orientado a los incentivos dirigidos a premiar y destacar a los miembros de su equipo y el líder. ⁽⁸⁾

Tal como Bass, indicó que existe una relación costo–beneficio, además propuso su paradigma acerca de la acepción que Burns formulo en1978, donde alude al Liderazgo Transformacional como iniciativa del logro y progreso del individuo logrando sus propósitos. ⁽⁹⁾ De modo que el Liderazgo Transformacional es atractivo e incita al ser humano a convertir los objetivos de la empresa como sus propios anhelos, logrando ser idóneo para sus seguidores. ^{(10) (11)}

Por lo tanto, debemos mencionar que investigaciones y artículos publicados con enfoque a nivel mundial nos orienta a reflexionar con la finalidad de mejorar el entorno de los individuos ya que se identificó trabajadores disgustados que suelen presentar enfermedades psicológicas y físicas de las distintas instituciones hospitalarias, tanto públicas como privadas obteniendo como resultados desfavorables, donde predomina la inadecuada atención, así como ineficiencia en las intervenciones brindadas. ^{(12) (13)}

Según, el organismo enfocado en la prevención la OMS, indica que el desarrollo de la atención de calidad como el crecimiento de los establecimientos de salud y resultado de los objetivos relacionado al milenio, por otro lado, el jefe debe tener la amplitud de liderazgo y gerencia dando equilibrio en el sector salud. ⁽¹⁴⁾

En referencia a nuestro país, realizaron la técnica de encuesta el año 2020, donde la técnica realizada fue la encuesta, se analizó e identificó que el cuarenta por ciento eran proactivos por otro lado que el subordinado innovador y creativo era un ochenta por ciento obteniendo empelados felices, por lo tanto, el área enfocada en el desarrollo de los subordinados tienen como premisa lograr satisfacer las necesidades de los trabajadores, así como garantizar los recursos para una adecuada productividad. ⁽¹⁵⁾

En consecuencia, el factor primordial para el profesional de Enfermería es lograr y demostrar su capacidad en liderar y ejecutar algún cargo emendado de manera oportuna, dando a conocer sus necesidades y solicitudes que no permitan el logro de sus objetivos, siendo el eslabón más débil ya que al no contar con las instalaciones, bien inmobiliario, recursos humanos valorado. Cabe mencionar que los profesionales de enfermería poseen la capacidad de liderazgo así mismo de convertir e incentivar al grupo de trabajo a fin de enfocarse en el cumplimiento de las metas, brindar una atención de calidad logrando satisfacer las necesidades de los usuarios, de ahí se genera y se practica la ideología del Liderazgo Transformacional. ⁽¹²⁾

En referencia a la problemática señalada, dentro la actividad profesional debemos mencionar que toda actitud y conducta predomina de manera perniciosa en el equipo de trabajo, generando conflictos en el ámbito laboral, no hay cooperación y ello se evidencia empleados disgustados, falta iniciativa, no asumen responsabilidades, no le dan el grado de valor en el proceso de sus tareas, por lo que no se logra el Estilo de Liderazgo Transformacional. Nos conlleva a generar ciertos cuestionamientos y nos planteamos la necesidad que todo el personal asistencial de enfermería esté motivado en el aspecto laboral y como guarda relación con los estilos de liderazgo en las enfermeras con función asistencial, para lograr brindar una mejor atención oportuna.

Por lo antes expuesto, se llega a la siguiente enunciación: ¿Cuál es la relación que existe entre la Motivación Laboral y Estilo de Liderazgo Transformacional en Enfermeros de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, 2021? Como problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Necesidad de Logro y el Estilo de Liderazgo Transformacional en Enfermeros de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, 2021?, ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Necesidad de Poder y Estilo de Liderazgo Transformacional en Enfermeros de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, 2021?, ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Afiliación y Estilo de Liderazgo Transformacional en Enfermeros de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, 2021?

La justificación teórica nos permite conocer el vínculo que existe entre la Motivación Laboral y Estilo de Liderazgo Transformacional, se debe complementar que para el autor la Motivación tiene tres enfoques, los cuales tienen gran relevancia en los empleados del Hospital San Juan de Lurigancho, asimismo, teniendo como referencia para determinar el Liderazgo Transformacional, relacionado a sus enfoques, permitirá determinar como una variable influye en la otra. ⁽⁹⁾

Definitivamente uno de los objetivos que justifican la ejecución de la investigación, es generar reflexión que conlleve a un debate académico acerca de las dos variables en mención que nos permitirá evidenciar la problemática en el manejo del personal logrando la Motivación Laboral y la práctica de los Estilos de Liderazgo Transformacional donde se confrontaran distintos paradigmas para obtener resultados favorables logrando el bienestar del empleado y del líder.

Como justificación metodológica, debemos mencionar que se empleó los instrumentos Tipo Likert con escala politómica, contando con el apoyo de 3 especialistas que establecen la validez a través del proceso de juicios de expertos, por lo tanto, para la confiabilidad se optó el alfa de Cronbach. Para obtener información se utilizó instrumentos que analizan el enfoque laboral, para determinar ambas variables, asimismo el producto obtenido beneficiara a la Institución, a través de la valoración del panorama en que se encuentra las enfermeras en relación con las dos variables mencionadas. Cuyo objetivo es establecer estrategias que permitan el mejor desenvolvimiento del personal, así como obtener excelentes resultados con respecto a las metas propuestas. Los resultados permiten influir en los empleados y clientes.

Asimismo, el conocimiento obtenido puede ser utilizado como referencia para la realización de futuras investigaciones. ⁽¹⁶⁾

Dentro de la justificación práctica, obtendremos datos y conocimiento de gran relevancia que aportara procesos para crear y mejorar las condiciones laborales, asimismo mediante sesiones de integración, logrando la satisfacción laboral objeto del estudio como los resultados a obtenerse y las sugerencias guiarán en la búsqueda de soluciones al problema detectado. ⁽¹⁷⁾

Es importante, plantear a continuación los objetivos, general y específicos: Determinar la relación que existe entre la Motivación Laboral y Estilo de Liderazgo Transformacional en Enfermeros de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, 2021. Determinar la relación que existe entre la dimensión Logro, Poder, Afiliación y Estilo de Liderazgo Transformacional en Enfermeros de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, 2021.

Para la hipótesis general se propone: Existe relación estadísticamente significativa entre la Motivación Laboral y Estilo de Liderazgo Transformacional en Enfermeros de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, 2021, y como hipótesis específicas: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Necesidad de Logro, Poder y Afiliación y Estilo de Liderazgo Transformacional en Enfermeros de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se puede señalar, los antecedentes internacionales está conformado por: Manjarrez N., Boza J. y Mendoza E. (2020, Ecuador) tuvieron como deseo analizar ambas variables, siendo de tipo descriptiva, teniendo como referencia analítica; utilizaron cuestionarios, la información obtenida fue procesada estadísticamente mediante el SPSS versión veintidós, por otro lado, los datos que se obtuvo que la primera variable influye ante el desempeño laboral, como la competitividad de los hoteles objeto de estudio. ⁽¹⁸⁾

Tziner A. y Or S. (2018, Israel) realizaron su investigación con la iniciativa de valorar ambas variables de estudio. Teniendo como muestra los empleados de diversas empresas 260. Se deduce que la variable se asocia oportunamente la justicia organizacional se asoció favorablemente el compromiso de faena. Cabe mencionar, que las dos variables no se correlacionaron significativamente. ⁽¹⁹⁾

Rivas A. (2018, México) realizó la tesis con el propósito de identificar el ejercicio de las empresas pequeñas, así como presentaron una investigación de corte cualitativo o cuantitativo, asimismo en la primera variable con sentido emocional, como para la segunda variable requiere de datos cuantificables, la presente investigación propone para el desarrollo para que puedan competir en un mercado, identidad empresarial, de integración y pertenencia más amplio, además su estabilidad, empleos para satisfacer su vida. ⁽²⁰⁾

Perilla L. y Gómez V. (2017, Colombia) ejecutaron su tesis donde se identificará la relación de ambas variables, como influye la confianza en el líder, tipo descriptiva, conformada por 597 empleados de ambos países, donde confirmó el vínculo, los cuales fueron revisado anteriormente en distintos estudios, acerca de la superioridad de satisfacción laboral, mientras el grado inferior de malestar psicológico en respuesta a la variable en mención; así mismo menciona como guarda relación entre la condición de salud y vida que son limitados. Por lo tanto, esta investigación orienta a exhortar y analizar el bienestar afectivo y psicológico y cómo evoluciona con el pasar del tiempo. ⁽²¹⁾

Martínez J., Cardeño E., Ramírez W. y Duran S. (2017, Colombia) la presente investigación permite analizar el liderazgo transformacional que interviene como gestión logística, además de preponderar que el tema en mención dentro del estudio de gran importancia. Dentro del marco, la investigación es descriptiva cuyo enfoque positivista en virtud del fruto proporcionado en los distintos niveles. Concluye, que el posee características transformacionales. Por lo tanto, la consecuencia se orienta que, en el ámbito de gestión para las empresas o instituciones, tiene gran auge las definiciones, características y atribuciones transformacionales. ⁽²²⁾

Como antecedentes nacionales tenemos: Elespuru D. (2020) realizó la tesis a 250 empleados, para lo cual la muestra es 152 integrantes, por lo tanto, la investigación fue aplicativa, no experimental, correlacional, el instrumento aplicado fue el cuestionario que permitió obtener información al personal administrativo, mediante el programa estadístico SPSS, la prueba estadística inferencial Chi-Cuadrada. Entre los resultados, se halló la significancia entre las dos variables más importantes y que guardan relación ambas variables presentadas. ⁽²³⁾

Arellano A. (2020) en su investigación la finalidad es establecer el vínculo de las dos determinantes del estudio de los trabajadores de la región de Tacna. Para ello, no experimental, se diseñó un estudio correlacional, transversal. Se aplicaron dos cuestionarios a 442 trabajadores de las distintas áreas administrativas. La relación de ambas variables tuvo el coeficiente Rho de Spearmann. Para los resultados obtenidos con relación para los determinantes en mención. Por otro lado, la correlación estadísticamente significativa entre el Estilo de Liderazgo Nutritivo con la Creatividad. ⁽²⁴⁾

Huamanchumo O. (2019) la siguiente investigación tiene por finalidad de identificar el vínculo de ambas variables de los colaboradores siendo estilo aplicada; , corte transversal, enfoque cuantitativo nivel correlacional, para lo cual estuvo conformada por noventa trabajadores, por lo tanto el instrumento aplicado es el cuestionario el cual estuvo fragmentado en 2, donde la respuesta obtenida menciona que para ambas variables encontrado un vínculo variada, para la

segunda variable fue directa opositiva media así mismo altamente significativa.
(25)

Así como, Zegarra A. (2018) la presente tesis viene encaminada para verificar el liderazgo transformacional del director y docentes su desempeño en el colegio donde labora. Por lo tanto, la presente investigación es de tipo cuantitativa, con una población está constituida por el director, 17 docentes de educación secundaria ,12 docentes de educación primaria, las técnicas aplicadas es la encuesta y observación para recabar datos de la plana docente. Se opto la Chi -Cuadrada (χ^2), prueba estadística Inferencial no paramétrica para identificar la plana docente donde se les atribuye al liderazgo transformacional y la actitud laboral de su Institución Educativa. (26)

Aranda I. (2018) en su investigación se propuso vincular ambas variables a través, corte transversal, diseño no experimental y método deductivo, tesis tipo descriptivo, teniendo como integrantes a sesenta trabajadores de su empresa que se obtuvo como muestra censal, así como instrumentos tipo cuestionarios con escala de Likert los cuales fueron validados y con la confiabilidad. Por lo tanto, sus resultados expresaron, que el análisis existencia de relación fue positiva y alta entre las variables mencionadas en el estudio, esto indicó que el nivel de correlación, así como las dimensiones tienen relación significativa alta para la primera variable. (27)

En relación, con la Motivación Laboral es considerada de distinta manera por los comportamientos identificados, además se da a conocer actitudes y conductas con enfoque biológico, psicológico, social y cultural. Además, que cada ser tiene distintos enfoques y parámetros para lograr alcanzar sus objetivos tanto personales e institucionales. (28)

Asimismo, la terminología mencionada ha ido evolucionando y adaptando nuevos criterios y factores que se relacionan al desempeño y logro de objetivos, donde se define la motivación, como la manera de como el individuo presenta una relación con sus compañeros de trabajo, lo cual se evidencia en las características Psicológica de la persona los diversos factores que influyen en sus comportamientos y actitudes. (28)

El paradigma tiene 3 categorías de la necesidad de logro, afiliación y de poder; los cuales son factores internos, así como consideradas acciones de gran relevancia las cuales son ejecutadas por los miembros. Para que los requerimientos sean priorizados en el ser, así como la actitud de lograr y enfocarse en mejorar día a día para lograr el rendimiento académico. ⁽²⁹⁾

Necesidad de Logro

Todo individuo gestiona sus atribuciones, tienen la capacidad de ser eficaces de manera individual, se plantea retos constantes ,se establece objetivos a fin de llegar a la meta , impone acciones que guardan relación a sus aspiraciones , independiente , lucha por ser escuchado , comprendido , planifica y establece estrategias para el logro de las acciones ejecutadas, en caso de obtener resultados desfavorables establece mecanismo a fin de salir airoso , donde se evidencia el ímpetu por ser reconocido , valorado la acción ejecutada. ⁽²⁹⁾

Necesidad de Afiliación

Tiene la finalidad de relacionarse, interactuar con el equipo de trabajo, participación, logran comunicación fluida y asertiva, capacidad de llegar al grupo humano, orientado a potencializar, satisfecho en conformar parte de un equipo de trabajo, obtiene valor y relevancia en los resultados, analiza y atribuye actitudes a favor del grupo. ⁽²⁹⁾

Necesidad de Poder

Orientada a favorecer la competitividad, poseen un gran nivel de gestión, líder, logran satisfacer, controla sus actitudes, comportamientos, afronta situaciones complejas, busca solución y alternativas de desarrollo, logra motivación e inspira a su equipo de trabajo. ⁽²⁹⁾

El autor menciona que con el pasar del tiempo la motivación estuvo relacionado con investigaciones con metodología experimental sobre el comportamiento, el paradigma cognitivo relacionada a la motivación enfocada en el resultado, el beneficio, el rendimiento y cómo influye en relación con la vida, por otro lado, los autores mencionan que para medir el rendimiento del individuo debe estar incentivado lo cual motivara a obtener resultados favorables tanto laboral y personal. ⁽⁴⁾

Con relación a la perspectiva de la Motivación, se encuentra segmentado en el conductista, humanista y cognitiva, con la finalidad de tener un beneficio propio y común.

El paradigma de la Pirámide de Maslow, analiza la necesidad fisiológica que está orientada al requerimiento básico del individuo a fines de su fortaleza, necesidad para la seguridad, permite al individuo decidir su firmeza dentro de la empresa, como la apología física o sentimental, con la finalidad de resguardar su vida y salud ; necesidad social, acción de autoestima y valor propio para lograr la aceptación de los que nos rodean , necesidad de ego donde se evidencia el amor propio donde influye las características internos y externos, donde la notoriedad y el renombre marcan énfasis en el desarrollo del ser humano, necesidad de autorrealización que da sentido al logro de los objetivos planteados, necesidad de existencia que guarda relación con la seguridad, requerimientos fisiológicos, los cuales son características externas que cumple para el ser, así como la necesidad de relación, son enlaces fraternos donde se establecen vínculos y relaciones con el equipo de trabajo. ⁽³⁰⁾ ⁽³¹⁾ ⁽³²⁾

Otros autores, también mencionan como necesidad al logro , donde el individuo asume responsabilidad y genera alternativas de solución para obtener resultados favorables, así como el poder que orienta al liderazgo , empoderamiento e influencia en las actividades ejecutadas, así como la necesidad de afiliación que guarda relación con las dos necesidades en mención ya que tiene como finalidad orientar las actitudes a favor de obtener un buen rendimiento , además de lograr de manera fraterna para obtener valor y reconocimiento por parte del grupo de relación interpersonal. ⁽³³⁾

El paradigma de los dos factores motivacionales, tanto intrínsecas orientada en el prestigio, recompensas obteniendo logro, satisfacción interna como la extrínseca enfocada de manera interna con las labores que desarrolla a la persona que ejerce el cargo. ⁽³⁴⁾ ⁽³⁵⁾

Asimismo, otros autores adoptaron la epistemología encaminada por el paradigma de Maslow, clasificándolas en tres elementos como la existencia

asociada a la satisfacción fisiológicas y de seguridad, así como la relación entre el aspecto social y afiliación logrando enmendar las relaciones interpersonales y la acogida por el grupo de trabajo, así como de crecimiento enfocado en la autorrealización y valor propio orientado al desarrollo del hombre, que obtiene satisfacción con los objetivos establecidos que tiene gran relevancia para el individuo. ⁽³⁶⁾

En cuanto a la percepción de los dos factores con relación a la variable motivación, se clasifica en 2 prototipo tanto intrínsecas y extrínsecas; que tienen enfoque de logro, motivación y autorrealización. El factor intrínseco que guarda relación con las costumbres y creencias que tienen afinidad en cada acción para realizar su trabajo. ⁽³⁷⁾ Mientras que la modalidad extrínseca es la acción ejecutada en la actividad realizada que guarda relación con la compensación económica, la bonificación, el clima y el compromiso laboral, la intervención de los jefes superiores o supervisores a cargo del mando de sus empleados. ⁽³⁷⁾

Es preciso señalar, que los paradigmas referidos tienen como base la iniciativa de McClellan, donde se prioriza las necesidades motivacionales agrupadas por dimensiones donde evalúa e identifica como interviene la actitud y el modelo de cada individuo que incorpora en el trabajo por lo cual es agrupada en las siguientes dimensiones como el de logro, poder y afiliación. ⁽³⁸⁾

En pocas palabras, respecto a la Variable de Motivación que se ejecutara en el presente trabajo, se ha tomado como referencia y guía a la teoría de McClellan, donde se menciona y agrupa las necesidades en logro, poder y afiliación, lo cual permitirá revisar las dimensiones mencionadas. ⁽⁴⁾

En cuanto al Estilo de Liderazgo Transformacional debemos mencionar que es esencial y primordial en el sector salud, ya que contribuye en el actuar del líder, además de buscar estrategias para enfrentar cualquier dificultad o situación que se presente en el día a día del profesional de salud , donde se evidencia los aspectos positivos y negativos en el individuo, asimismo al hablar de liderazgo es la forma de influir en uno o más individuos con la finalidad de lograr sus propósitos establecidos. ^{(39) (40) (41)}

Entonces, debemos referirnos al Liderazgo Transformacional en los profesionales de enfermería como un constante cambio dirigido en lograr un buen clima laboral y organizacional enfocadas en empoderar a los integrantes a fin de que asuman responsabilidades, donde permitan demostrar sus capacidades y habilidades de líder, sin embargo no se logra debido a distintos factores como la falta de compromiso de los integrantes, falta incentivos, recompensas pero ante todo ello el reconocimiento personal y profesional. ^{(42) (43) (44)}

En el contexto de la historia y como va evolucionando el liderazgo, el líder capaz de transformar, aquel ser que encamina sus decisiones y pasos dirigidos a enfrentar cualquier obstáculo y al mismo tiempo a buscar alternativas y estrategias para dar una oportuna solución, es donde se considera y tiene mayor relevancia el liderazgo transformacional, siendo revolucionario social y político; por otro lado, otros autores mencionan que el liderazgo transformacional tiene vinculo psicológicos y sociales ya que se mencionaba que era una persona insurrecto que se imponía a lo que iba en contra de sus principios y moral. ^{(45) (46)}

Dimensiones del liderazgo transformacional.

Consideración personal: Es propicio mencionar que el líder es aquel que comprende, escucha analiza y presta atención cada situación a fin de brindar el apoyo correspondiente, atiende el requerimiento de su compañero o equipo de trabajo, respeta las decisiones e interviene cuando evidencia la necesidad a fin de apoyar y motivar al miembro. ⁽²²⁾

Estimulación intelectual: El líder esta propuesto a incentivar y a motivar a su equipo de trabajo en intervenir, brindar ideas, encontrar estrategias que conlleve a tomar riesgos, ser innovadores y creativos, con la finalidad de prepararlos a enfrentar cualquier situación donde ellos sean capaces de desarrollar ciertas habilidades que permitan el desarrollo de sus tareas encomendadas. ⁽²²⁾

Inspiración: El líder posee visión de futuro, propone e incentiva, mediante habilidades de comunicación y comprensión, sobre se evidencia el valor de la empatía, donde los subordinados se sienten en un ambiente fraterno donde demuestran su capacidad y habilidad en enfrentar su miedos y temores, logrando

fortalecer la relación entre los individuos. ⁽²²⁾

Carisma o la influencia idealizada: Orientada a ser admirado por sus seguidores, identifica la visión y misión de la entidad, interioriza los objetivos para las actividades ejecutadas, posee valores y principios que sirve como guía para sus subordinados. ⁽²²⁾

Puede agregarse, que el líder es el eslabón transnacional y estratégico que valora las oportunidades y fortalece a quien requiere ayuda que está asociado con la creencia, pensamientos, cultura, valores, principios, costumbres, personalidad. ^{(47) (48)}

El paradigma liderazgo estuvo compuesto también por el líder transformacional, el líder carismático y el rebelde político inspiracional. El liderazgo transformacional comienza como antagónico de la teoría de liderazgo napoleónico, el cual posee las dimensiones de inteligencia y energía. ^{(49) (50)}

Ahora bien, según Burns menciona cuatro enfoques acerca del proceso transformacional como el propósito orientado a establecer estrategias para enfrentar los constantes cambios; persona, que es el individuo o el equipo de trabajo donde se evidencia sus debilidades y fortalezas, sus creencias, comportamientos, actitudes; estrategia que tiene como finalidad buscar mecanismos que permitan el desarrollo de actividades , obteniendo resultados favorables; cultura que guarda relación con la filosofía y estigmatización de la institución teniendo como premisa la visión y misión; así como también la características del liderazgo transformacional como enlace directo y confiable debido a que el individuo no es considerado como empleado si no como un ser primordial que permite lograr los objetivos establecidos en la institución , mientras que la motivación permanente se logra gracias a los incentivos y recompensas donde se da valor al esfuerzo realizado, por otro lado, la estimulación intelectual es representada por el líder que no solo desea el logro de las metas , si no la tranquilidad de los integrantes , el compromiso de cada uno , se habla de un clima laboral adecuado ,de la comunicación asertiva y de la integralidad del equipo de trabajo, así mismo el crecimiento a largo plazo es el enfoque de planificar u

organizar el tiempo , designar el trabajo , valorar el tiempo y los resultados , planificar objetivos a largo y en corto tiempo. ⁽⁵¹⁾ ⁽⁵²⁾

Se debe agregar, que el investigador sugiere 3 características , donde como premisa menciona que el ser transformador es aquel que se une , relaciona con los integrantes de trabajo, con actitudes dirigida a la visión enfocada en obtener resultados y logros conjuntos, con iniciativa de guiar con el objetivo de obtener la excelencia con eficacia, eficiencia de los comprometido, creador de ambientes el ser enfocado en crear buen clima laboral y organizacional priorizando los sentimiento e inquietudes del equipo de trabajo. ⁽⁵³⁾

De esta manera, al referirnos a la Variable Estilo de Liderazgo Transformacional, determina para la presente investigación y teniendo como referencia a distintos autores, debemos sugerir las siguientes dimensiones como carisma, inspiración, estimulación y consideración personal, por lo que debemos deducir que el líder es el tipo que cae bien a todos , que busca la manera de tener acogida, lealtad y aprobación por sus seguidores , asimismo de poseer conocimiento tanto teórico y práctico donde prevalece sus principios y creencias, así como la estimulación intelectual que está orientado a buscar solución a los problemas presentados , así como capacitar y entrenar a su equipo de trabajo , por último la consideración personal donde se prioriza , se valora y se recompensa la labor empleada que permita lograr los objetivos planteados tanto personales como institucionales. ⁽⁵⁴⁾

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

3.1.1 Tipo de investigación:

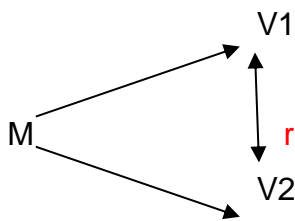
Mientras la investigación fue básica, con enfoque cuantitativo, permitió hacer un análisis, analiza valoración estadística medible, fue explicativa, la relación entre ambas variables, no experimental ya que no se realizó manipulación de las variables, por lo tanto, para la recolección de información en un solo momento siendo transversal. El diseño fue correlacional causal a fin de buscar la correlación persistente para las dos determinantes de la investigación. ⁽⁵⁵⁾

3.1.2 Diseño de investigación:

Por lo tanto, anteproyecto muestra las etapas, dando a conocer cada característica investigada, según el esquema del diseño de la investigación:⁽⁵⁵⁾

Motivación Laboral

Estilo de Liderazgo Transformacional



Dónde:

M = Enfermeras de un Hospital Nacional.

V1 = Variable 1: Motivación Laboral

V2 = Variable 2: Estilo de Liderazgo Transformacionalr

r= Relación de variables de estudio.

3.2. Variables y operacionalización.

Variable 1: Motivación Laboral

La motivación laboral, está orientada en la necesidad de todo individuo en satisfacer sus necesidades además de la predisposición en busca de lograr el éxito el cual está relacionado con la responsabilidad y el nivel de comunicación con los integrantes, por lo cual se debe describir la necesidad de logro, afiliación y poder en las Licenciadas-Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, 2021.

Dimensiones:

Necesidad Logro

Orientados hacia retos constantes, enfocado en superar sus miedos y enfrentar problemas que compliquen su trabajo, se imponen y asumen retos, atraídos por alcanzar sus objetivos propuesto donde se evidencia ciertas habilidades y aptitudes para lograrlo. ⁽²⁰⁾⁽²⁹⁾

Necesidad de Afiliación

Identificado en desenvolverse mejor como empleados, pero no como jefes o supervisores, interactúa socialmente con los otros. Este tipo de necesidad se evidencia a los individuos cómodos en su área de trabajo el cual logren conformar grupo de trabajo, determina su participación anterior a lo ejecutado, permite desenvolverse y desarrollar capacidades. ⁽²⁰⁾⁽²⁹⁾

Necesidad de Poder

La facilidad de favorecer la competitividad y ejerce el liderazgo, así mismo el individuo logra el grado de gestión de sus propias acciones personales y personales, controla su comportamiento, satisface acciones, influye o controla comportamientos, logra e impacta con sus subordinados. ⁽²⁰⁾⁽²⁹⁾

Variable 2: Estilos de Liderazgo Transformacional

Capacidad de todo ser humano en guiar, dirigir y motivar a un individuo o equipo de trabajo a lograr los objetivos establecidos tanto personal y profesional, por lo que debemos establecer dimensiones como carisma, inspiración, estimulación intelectual, consideración de las Licenciadas de Enfermería.

Dimensiones ⁽²²⁾

Consideración personal: Es propicio mencionar que el líder es aquel que comprende, escucha analiza y presta atención cada situación a fin de brindar el apoyo correspondiente, atiende el requerimiento de su compañero o equipo de trabajo, respeta las decisiones e interviene cuando evidencia la necesidad a fin de apoyar y motivar al miembro. ⁽²²⁾

Estimulación intelectual: El líder esta propuesto a incentivar y a motivar a su equipo de trabajo en intervenir, brindar ideas, encontrar estrategias que conlleve a tomar riesgos, ser innovadores y creativos, con la finalidad de prepararlos a enfrentar cualquier situación donde ellos sean capaces de desarrollar ciertas habilidades que permitan el desarrollo de sus tareas encomendadas. ⁽²²⁾

Inspiración: El líder posee visión de futuro, propone e incentiva, mediante habilidades de comunicación y comprensión, sobre se evidencia el valor de la empatía, donde los subordinados se sienten en un ambiente fraterno donde demuestran su capacidad y habilidad en enfrentar su miedos y temores, logrando fortalecer la relación entre los individuos. ⁽²²⁾

Carisma o la influencia idealizada: Orientada a ser admirado por sus seguidores, identifica la visión y misión de la entidad, interioriza los objetivos para las actividades ejecutadas, posee valores y principios que sirve como guía para sus subordinados. ⁽²²⁾

Las tablas de Operacionalización de Variable se encuentran en Anexo N°1.

3.3. Población y muestra:

Está conformada por 122 Licenciadas de Enfermería con condición de nombradas de la Institución en mención.

MUESTRA:

Total, 50 Licenciadas de Enfermería.

TIPO DE MUESTREO

Se optó por un muestreo no probabilístico de tipo intencional. ⁽⁵⁵⁾

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1 TÉCNICA: Encuesta

Cabe mencionar que para recoger información por parte del investigador logra obtener información del objetivo de estudio que puede ser directa o indirecta, por lo tanto, para recaudar información acerca de los fenómenos y eventos analizados para el estudio mencionado, se empleó el proceso de la encuesta. ⁽⁵⁵⁾

3.4.2 INSTRUMENTO: Aplicación de cuestionario:

Para la presente investigación se empleará 2 cuestionarios de Tipo Likert con escala politómica, que ya fueron validados en otras investigaciones los cuales tienen ítems en relación con la variable en mención. ⁽⁵⁵⁾

Instrumento para la Motivación Laboral

Instrumento para el Estilo de Liderazgo Transformacional

Variable 1

Instrumento: Cuestionario sobre Motivación Laboral

Autor (a): Br. Aranda Mendoza, Indira Jahaira (2017)

Adaptado: Cotrina Zurita, Leslie Brigitte
(2021)

Lugar: Comas.

Objetivo: Recolectar información sobre la variable Motivación Laboral”.

Administrado a: Trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC

Dimensiones:

Necesidad

- Logro
- Afiliación
- Poder

Validez: Validez de contenido

Confiabilidad: Consistencia interna – Alfa de
Cronbach.Ítems: 1-20

Escala:

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi Siempre

Siempre

Niveles y rangos: Bueno (72-98)

Regular (46-72)

Malo (20-46)

Tiempo: 15 minutos

Variable 2:

Instrumento: Cuestionario sobre Estilo de Liderazgo Transformacional

Autor (a): Chiavenato (2009)

Adaptado: Cotrina Zurita, Leslie Brigitte (2021)

Lugar: Callao

Objetivo: Recolectar información sobre la variable “Estilo de Liderazgo Transformacional”.

Administrado a: Personal de Enfermería del Hospital de Emergencia de Villa el Salvador

Dimensiones:

- Carisma
- Inspiración
- Estimulación Intelectual
- Consideración Personal

Validez: Validez de contenido

Confiabilidad: Consistencia interna – Alfa de Cronbach. Ítems: 1- 17

Escala: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi Siempre, Siempre

Niveles y rangos: Bajo: 0-115

Medio:

116-150

Alto: 151

Tiempo: 15 minutos

3.4.3 Validez y confiabilidad:

Al respecto conviene decir que, se optó por el criterio de evaluación, obteniendo opinión y juicio de 3 expertos los cuales eran profesionales y especialistas capacitados en el tema, obteniendo como resultado la opinión favorable ya que el instrumento aplicado para ambas variables ejecuta sus determinantes con injerencia en cuantificar por lo que se aspira decretar. ⁽⁵⁵⁾

Tabla 01:

Validez de contenido por juicio de expertos para el instrumento de Motivación Laboral

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia
Mg. Jimmy Orihuela Salazar	Sí	Sí	Sí	Sí
Dra. Yolanda Huayta Franco	Sí	Sí	Sí	Sí
Mg: Juan José Gabriel Artica Martínez	Sí	Sí	Sí	Sí

Tabla 02:

Validez de contenido por juicio de expertos para el instrumento Estilo de Liderazgo Transformacional

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia
Mg. Jimmy Orihuela Salazar	Sí	Sí	Sí	Sí
Dra. Yolanda Huayta Franco	Sí	Sí	Sí	Sí
Mg: Juan José Gabriel Artica Martínez	Sí	Sí	Sí	Sí

Análisis de Fiabilidad

En referencia, debemos precisar que no van a tener variaciones si se les vuelve a aplicar, además la permanencia de puntuaciones sacadas por las mismas personas a las cuales se aplicó los dos instrumentos. Se considera confiable porque es por consistencia interna, además se determinará por el coeficiente de Alfa Cronbach ya que tiene una escala politómica teniendo como respuestas más de dos alternativas, que permite analizar en la gestión de cada instrumento para determinar y se obtiene datos. ⁽⁵⁵⁾

Prueba de confiabilidad de los Instrumentos y Criterios de Fiabilidad-**Anexo 8**

Tabla 03

Fiabilidad de la Variable: Motivación Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	15

INTERPRETACIÓN: El coeficiente utilizado para llegar a medir la fiabilidad de la variable Motivación Laboral fue el alfa de Cronbach. El coeficiente para los 20 ítems es 0,823 lo que sugiere que los ítems están relacionados con una consistencia interna fuerte.

Tabla 04

Fiabilidad de la Variable: Estilo de Liderazgo Transformacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	15

INTERPRETACIÓN: El coeficiente utilizado para llegar a medir la fiabilidad de la variable Estilo de Liderazgo Transformacional fue el alfa de Cronbach. El coeficiente para los 20 ítems es 0,829, lo cual indica que se tiene una consistencia interna fuerte.

3.5. Procedimientos

Respecto al enunciado, debemos referirnos al proceso optado para el desarrollo y obtención de información , en primer lugar se presentara la carta de presentación al Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, para solicitar el permiso correspondiente, asimismo las coordinaciones donde se explicara e informara el objetivo y finalidad de la investigación, así como también ayudara a promover e incentivar a los profesionales con su participación voluntaria , cabe mencionar que los datos obtenidos e información solicitada será netamente anónima y confidencial, por otro lado, después de realizar la validez , así mismo confidencia de los instrumentos, se realizara el manejo de las 50 encuestas de modo presencial, posteriormente se utilizó el sistema de Excel, a través de su hoja de cálculo y finalmente en la versión de SPSS26 permite codificar según el sistema estadístico.

3.6. Método de análisis de datos.

En referencia, estudio establecido de los datos, fue obtenido mediante el esquema estadístico SPSS 26 , la finalidad de procesarlo mediante un cuantificación matemática, el cual permitió el análisis de las variables la presente investigación mediante la tabulación numérica, porcentajes de valores, figura y gráficos para el reparto de la información obtenida, obteniendo valor estadístico descriptivo, con grado de correlación y significancia para el desenlace de hipótesis

del estudio presentado, asimismo su correlación es pearson dando un grado estadístico, por lo cual analiza el nexo de las dos variables mencionadas. ⁽⁵⁵⁾

3.7. Aspectos éticos.

En principio, debemos indicar que los datos obtenidos fueron manejados y utilizados respetando la confiabilidad de la información, por otro lado, la información brindada no será manipulados ni mucho menos adulterado, lo cual permitirá para el uso y determinación de posteriores investigaciones en relación con las variables mencionadas.

Consentimiento Informado: Intención de todo individuo a expresar voluntariamente en brindar información y ser participante de investigación.

Confidencialidad: Es la manera de proteger la identidad de la institución y de los individuos que permiten el desarrollo de la investigación.

Veracidad: Datos obtenidos son reales donde prevalezca la confidencialidad, asimismo la información no será manipulada ni alterada.

Originalidad: La presente investigación posee fuentes bibliográficas con gran valor informativo, lo cual fortalece y evita cualquier tipo de plagio.

Responsabilidad: Enfocado en respetar los principios legales, las condiciones y lineamientos establecidos para el desarrollo del proyecto de investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados Descriptivos:

4.1.1 Resultados de la Variable 1- Motivación Laboral

Tabla 05

	N	%
REGULAR	45	90%
BUENO	5	10%
TOTAL	50	100%

Fuente: Elaboración propia – Motivación Laboral

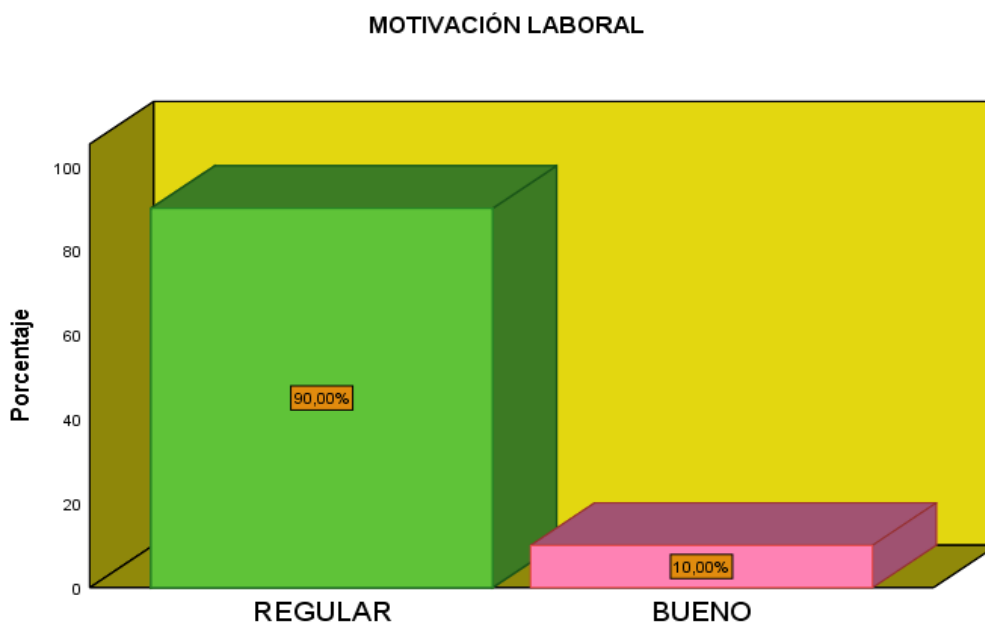


Figura N°1: Gráficas de la primera variable como frecuencia.

INTERPRETACIÓN: En la figura 1 se puede evidenciar que el 90% de las Enfermeras presentan un nivel regular sobre la Motivación Laboral en la entidad mencionada y un 10% presentan un nivel bueno. Por lo tanto, llegamos a la conclusión que la Motivación Laboral que se percibe en el personal de enfermería tiene una tendencia de nivel regular.

4.1.2.- Resultados de la Dimensión N°1 Necesidad Logro.

Tabla 06

	N	%
REGULAR	41	82%
BUENO	9	18%
TOTAL	50	100%

Fuente: Elaboración propia – Cuestionario de Motivación Laboral

NECESIDAD DE LOGRO

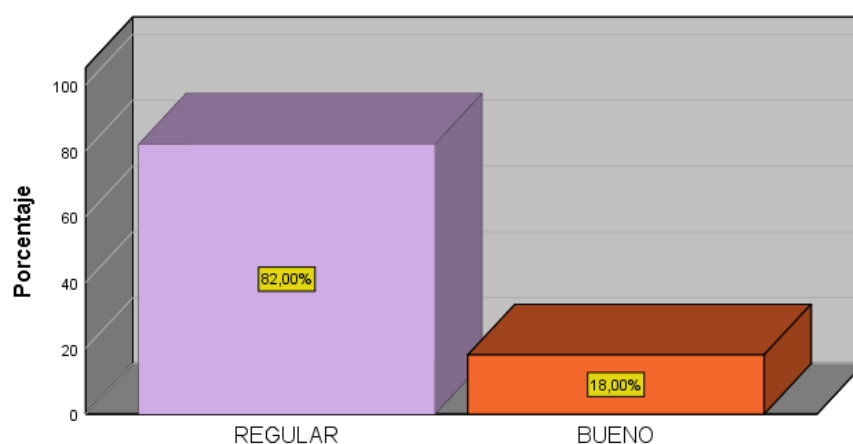


Figura N°2: Gráfico de frecuencia de la Dimensión Necesidad Logro.

INTERPRETACIÓN: En la figura 2 se evidencia que el 82% de las Licenciadas de Enfermería determinaron la dimensión Necesidad de Logro se obtuvo un nivel regular y un 18% calificaron como nivel bueno. Modo que podemos concluir que el nivel de la dimensión necesidad logro tiene una tendencia regular.

4.1.3.- Resultados de la Dimensión N°2- Necesidad afiliación.

Tabla 07

	N	%
BUENO	24	48%
REGULAR	21	42%
MALO	5	10%
TOTAL	50	100%

Fuente: Elaboración propia –Motivación Laboral

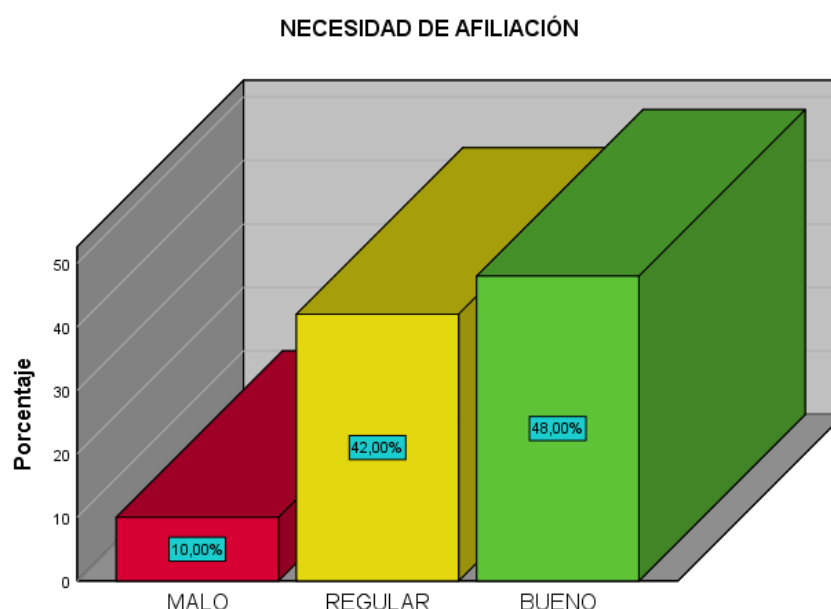


Figura N°3: Gráfico de frecuencia de la Dimensión Necesidad Afiliación.

INTERPRETACIÓN: En la figura 3 se evidencia que el 48% de las Licenciadas de Enfermería determinaron la dimensión Necesidad de afiliación se obtuvo un nivel bueno, así como para 21 enfermeras determinaron un 42% regular, 10% calificaron como malo. Se concluye, para nivel que tuvo mayor tendencia fue el nivel bueno con un 48% acerca de la dimensión necesidad de afiliación.

4.1.4.- Resultados de la dimensión Necesidad Poder.

Tabla 08

	N	%
BUENO	10	20%
REGULAR	39	78%
MALO	1	2%
TOTAL	50	100%

Fuente: Elaboración propia –Motivación Laboral

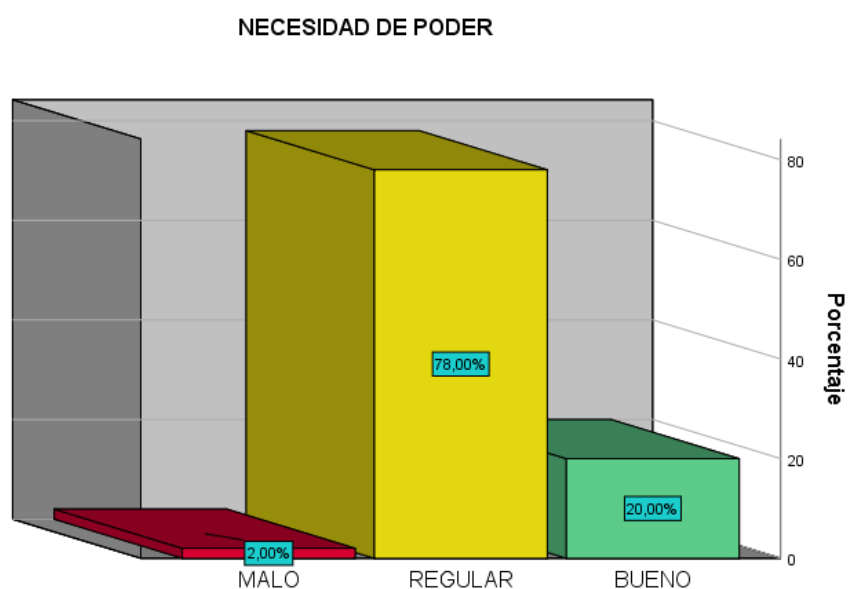


Figura N°4: Gráfico de frecuencia de la Dimensión Necesidad Poder

INTERPRETACIÓN: En la figura 4 se evidencia que el 78% de las Licenciadas de Enfermería determinaron la dimensión Necesidad de poder se obtuvo un nivel regular, así como para 10 enfermeras determinaron un 20% de un nivel bueno y un 2% calificaron como nivel malo. Así se deduce, que el nivel que tuvo mayor tendencia fue el nivel regular con un 78% acerca de la dimensión necesidad de poder.

4.1.5.- Resultados de la Variable de Estilo de Liderazgo Transformacional

Tabla 09

	N	%
REGULAR	37	74%
BUENO	13	26%
TOTAL	50	100%

Fuente: Elaboración propia –Estilo de Liderazgo transformacional

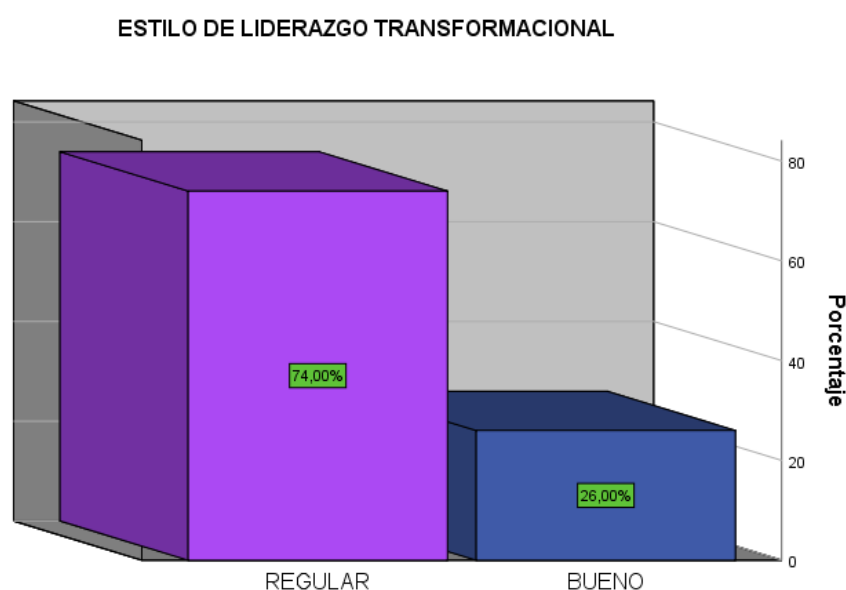


Figura N°5: Gráfico de frecuencia de la Variable Estilo de Liderazgo Transformacional

INTERPRETACIÓN: Figura N°5 se evidencia que el 74% de las Licenciadas de Enfermería determinaron que para el Estilo de Liderazgo Transformacional se obtuvo un nivel regular, así como para 13 enfermeras determinaron un 26% de un nivel bueno. Como instancia final, el nivel que tuvo mayor tendencia fue el nivel regular con un 74% para la variable del Estilo de Liderazgo Transformacional.

4.1.6.- Resultados de la dimensión Carisma

Tabla 10

	N	%
REGULAR	27	54%
BUENO	23	46%
TOTAL	50	100%

Fuente: Elaboración propia –Estilo de Liderazgo transformacional

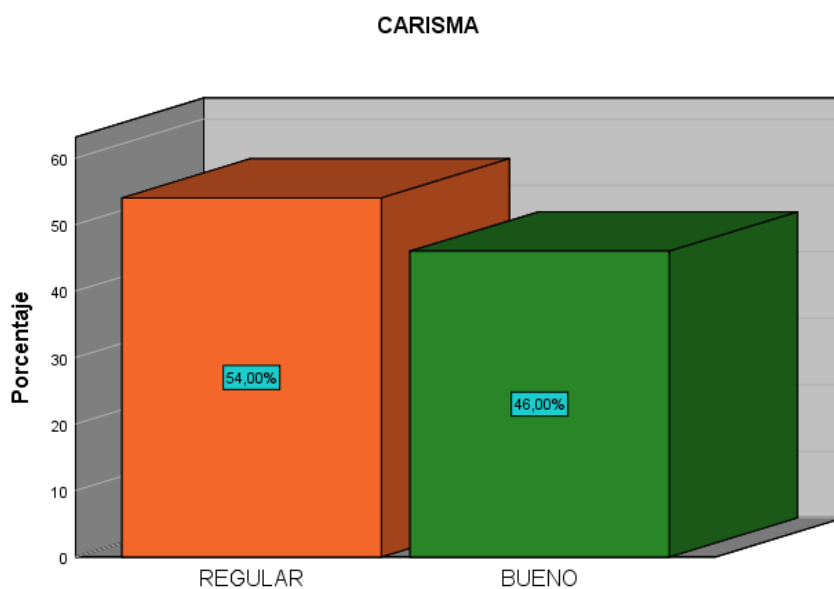


Figura N°6: Gráfico de frecuencia de la Dimensión Carisma

INTERPRETACIÓN: En la figura 6, evidencia que el 54% de las Licenciadas de Enfermería determinaron que para la dimensión Carisma se obtuvo un nivel regular, así como para 23 enfermeras determinaron un 46% de un nivel bueno. En fin, la categoría tuvo mayor tendencia fue el nivel regular con un 54% para la dimensión Carisma.

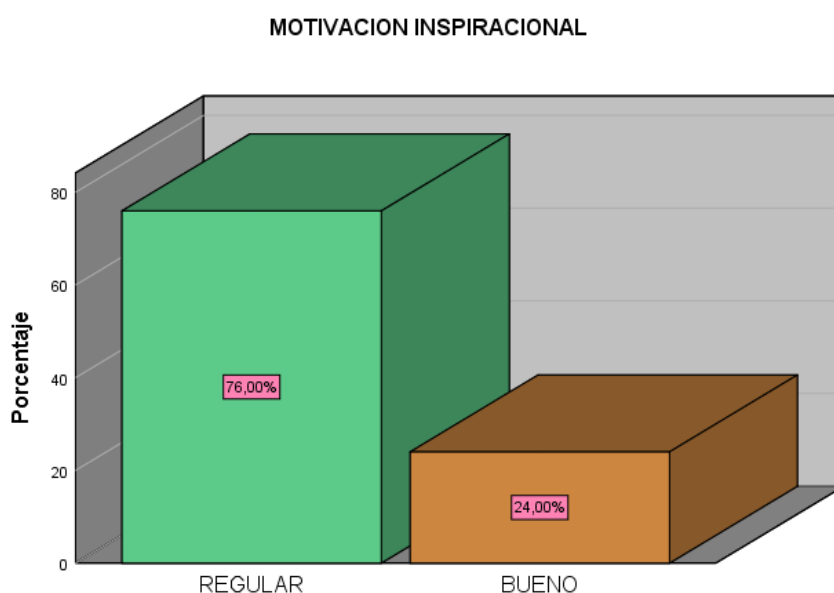
4.1.7.- Resultados de la dimensión Motivación Inspiracional

Tabla 11

	N	%
REGULAR	38	76%
BUENO	12	24%
TOTAL	50	100%

Fuente: Elaboración propia –Estilo de Liderazgo transformacional

Figura N°7: Gráfico de frecuencia de la Dimensión Motivación



Inspiracional

INTERPRETACIÓN: Figura N°7, evidencia el 76% de las Licenciadas de Enfermería determinaron que para la dimensión motivación inspiracional se obtuvo un nivel regular, así como para 12 enfermeras determinaron un 24% de un nivel bueno. Finalmente, se determina que tuvo mayor tendencia fue el nivel regular con un 76% para la dimensión motivación inspiracional.

4.1.8.- Resultados de la dimensión Estimulación intelectual

Tabla 12

	N	%
REGULAR	41	82%
BUENO	9	18%
TOTAL	50	100%

Fuente: Elaboración propia –Estilo de Liderazgo transformacional

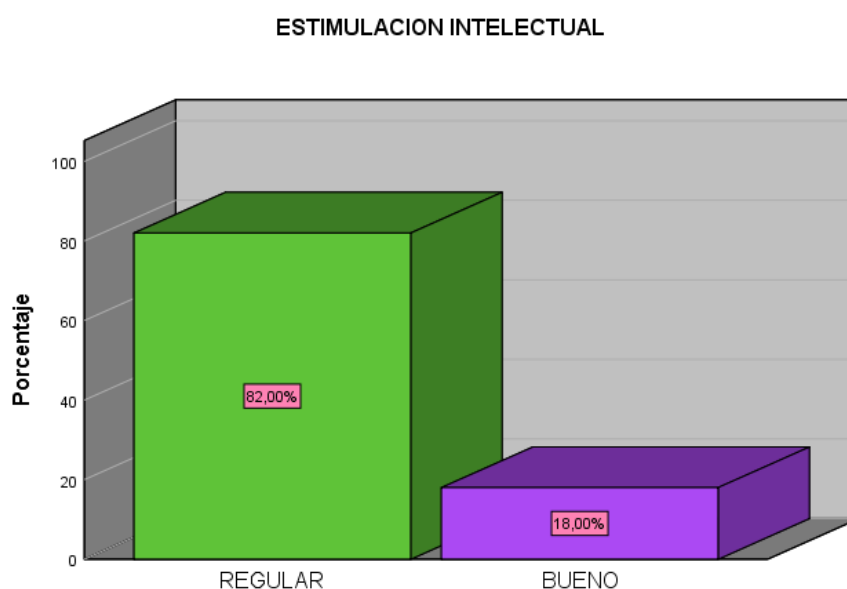


Figura N°8: Gráfico de frecuencia de la Dimensión Estimulación Intelectual

INTERPRETACIÓN: En la figura 8, obtuvo el 82% de las Licenciadas de Enfermería determinaron que para la dimensión estimulación intelectual se obtuvo un nivel regular, así como para 9 enfermeras determinaron un 18% de un nivel bueno. A manera de colofón, la escala tuvo mayor tendencia fue el nivel regular con un 82% para la dimensión estimulación intelectual.

4.1.9.- Resultados de la dimensión Consideración Personal

Tabla 13

	N	%
REGULAR	45	90%
BUENO	4	8%
MALO	1	2%
TOTAL	50	100%

Fuente: Elaboración propia –Estilo de Liderazgo transformacional

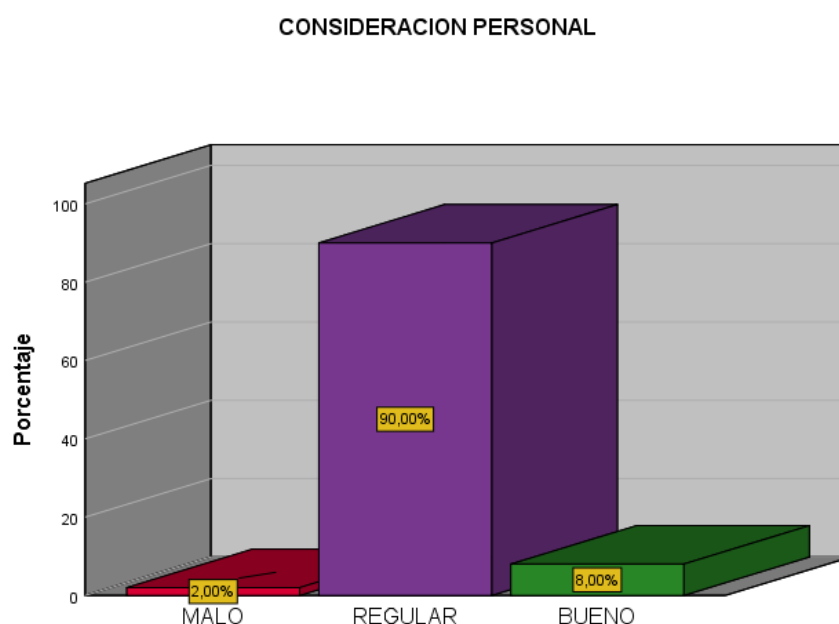


Figura N°9: Gráfico de frecuencia de la Dimensión Consideración Personal

INTERPRETACIÓN: En la figura 9 se evidencia que el 90% de las Licenciadas de Enfermería determinaron que para la dimensión consideración personal se obtuvo un nivel regular, así como para 4 enfermeras determinaron un 8% bueno, mientras 2% presenta categoría mala. Como recurso final, el nivel que tuvo mayor tendencia fue el nivel regular con un 90% para la dimensión consideración personal.

5.1 Tablas Cruzadas de las variables de estudio

Tabla 14

Tablas cruzadas de Motivación Laboral y Estilo de Liderazgo Transformacional

Tabla cruzada

Motivación Laboral		Estilo de Liderazgo Transformacional		Total
		Regular	Bueno	
Regular	Recuento	36	9	45
	% del total	72,0%	18,0%	90,0%
Bueno	Recuento	1	4	5
	% del total	2,0%	8,0%	10,0%
Total	Recuento	37	13	50
	% del total	74,0%	26,0%	100,0%

Fuente: Motivación Laboral y Liderazgo transformacional

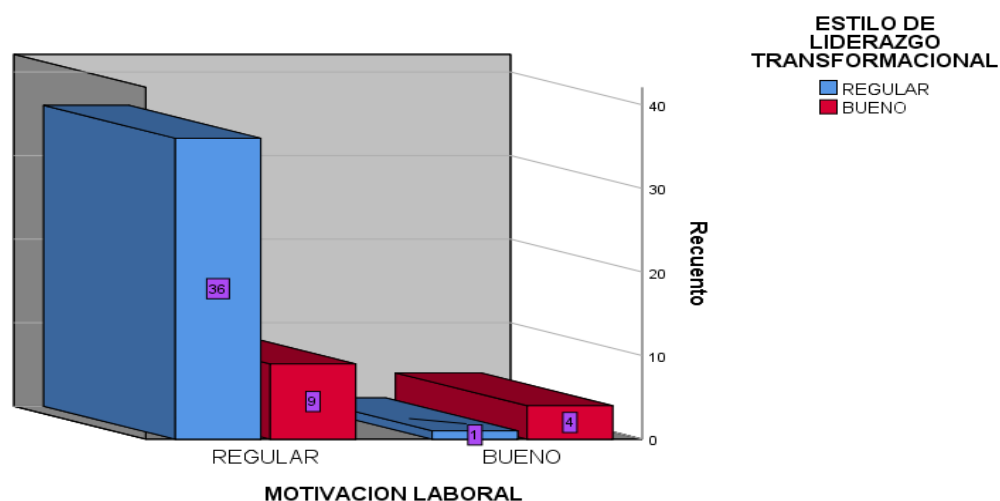


Figura 10: Gráfica de tabla cruzada de la variable Motivación Laboral y Liderazgo Transformacional

INTERPRETACIÓN: En la tabla N°14-figura 10 muestra que el personal asistencial se obtuvo una motivación laboral regular y un regular estilo de liderazgo transformacional son un 72% y un 18% con un nivel regular para motivación y bueno para el estilo de liderazgo. Por otro lado, se obtuvo buena motivación laboral con un 8% y en el mismo nivel para el liderazgo transformacional, sin embargo, se obtuvo un 2% bueno para la motivación laboral, pero regular para el estilo de liderazgo transformacional.

Tabla 15

Tablas cruzadas de la Dimensión Necesidad Logro y Estilo de Liderazgo Transformacional

Tabla cruzada

			Estilo De Liderazgo Transformacional		
			Regular	Bueno	Total
Necesidad De Logro	Regular	Recuento	31	10	41
		% del total	62,0%	20,0%	82,0%
	Bueno	Recuento	6	3	9
		% del total	12,0%	6,0%	18,0%
Total	Recuento		37	13	50
	% del total		74,0%	26,0%	100,0%

Fuente: Motivación Laboral y Liderazgo transformacional

Gráfico de barras

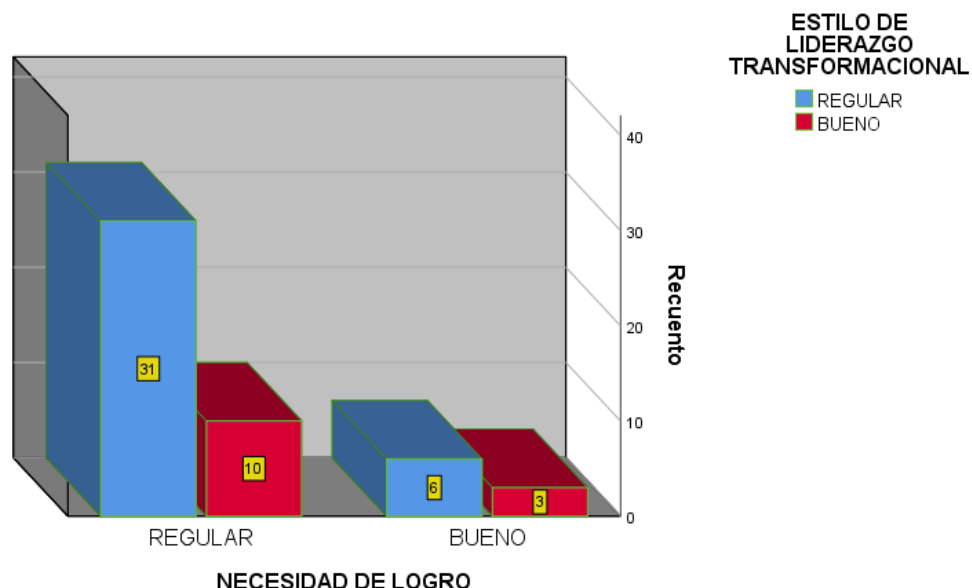


Figura 11: Gráfica de tabla cruzada de la Dimensión Necesidad de Logro y Liderazgo Transformacional

INTERPRETACIÓN: En la tabla 15-figura 11 muestra que es regular para la necesidad de logro y con un 62% para el estilo de liderazgo transformacional manteniéndose en el mismo nivel y el 20% para la necesidad de logro con nivel regular con estilo de liderazgo bueno. Por otro lado, para la primera dimensión con nivel bueno con un 12% y de estilo de liderazgo transformacional regular, mientras que con un 6% bueno para la necesidad de logro y para el estilo de liderazgo transformacional.

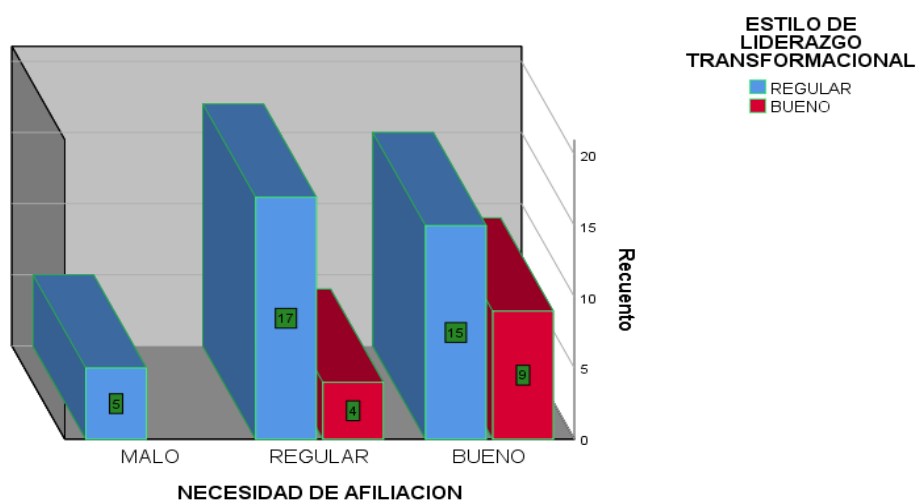
Tabla 16

Tablas cruzadas de la Dimensión Necesidad de Afiliación y Liderazgo Transformacional

Tabla cruzada

			Estilo de Liderazgo Transformacional		
			Regular	Bueno	Total
Necesidad de Afiliación	Malo	Recuento	5	0	5
		% del total	10,0%	0,0%	10,0%
	Regular	Recuento	17	4	21
		% del total	34,0%	8,0%	42,0%
	Bueno	Recuento	15	9	24
		% del total	30,0%	18,0%	48,0%
Total	Recuento	37	13	50	
	% del total	74,0%	26,0%	100,0%	

Fuente: Cuestionario de Motivación Laboral y Liderazgo transformacional



Estilo de Liderazgo Transformacional

INTERPRETACIÓN: En la tabla 16-figura 12 muestra al personal asistencial se encuentra con necesidad de afiliación y estilo de liderazgo transformacional con un 34% encontrándose ambos en el nivel regular y con un 8% para la afiliación como regular y bueno para el liderazgo transformacional. Así como para la segunda dimensión está en el nivel bueno y con un 30% en el nivel regular para el estilo de liderazgo transformacional, mientras que el 18% tiene como categoría

bueno para afiliación, así como para la segunda dimensión. Sin embargo, para la determinación mala para necesidad de afiliación con un 10% y regular para la segunda variable.

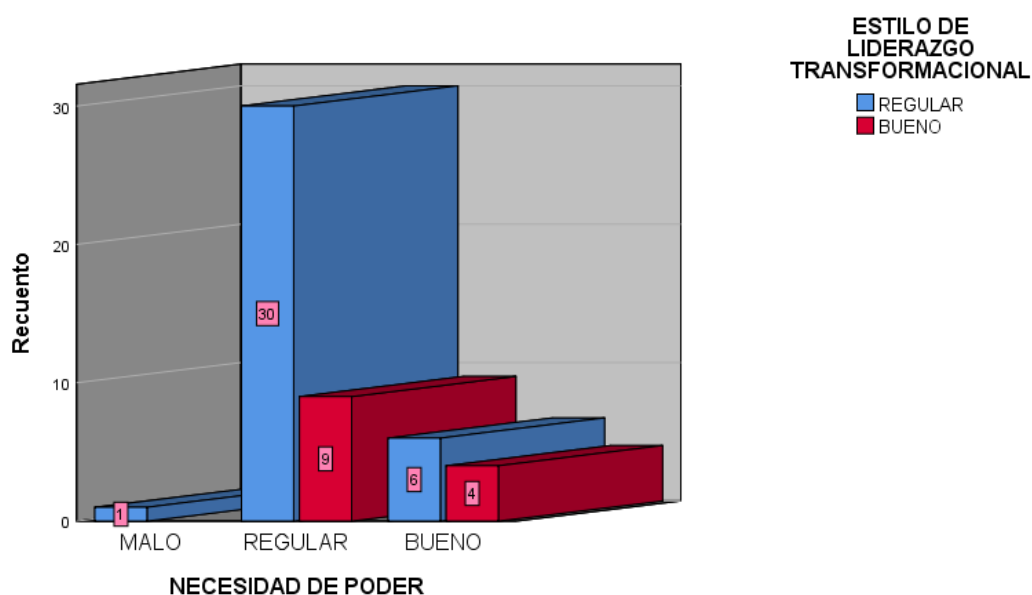
Tabla 17

Tablas cruzadas de la Dimensión Necesidad de Poder y Liderazgo Transformacional

Tabla cruzada					
		Estilo de Liderazgo Transformacional			
			Regular	Bueno	Total
Necesidad Poder	Malo	Recuento	1	0	1
		% del total	2,0%	0,0%	2,0%
	Regular	Recuento	30	9	39
		% del total	60,0%	18,0%	78,0%
	Bueno	Recuento	6	4	10
		% del total	12,0%	8,0%	20,0%
Total		Recuento	37	13	50
		% del total	74,0%	26,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Motivación Laboral y Liderazgo transformacional

Figura 13: Gráfica de tabla cruzada de la Dimensión Necesidad de Poder y Estilo de Liderazgo Transformacional



INTERPRETACIÓN: En la tabla 17-figura 13 muestra a las licenciadas, con necesidad poder y estilo de liderazgo transformacional con un 60% encontrándose ambos en el nivel regular y con un 18% para el poder como regular y bueno para el liderazgo transformacional. Así como para la tercera dimensión es bueno, mientras el 12% la jerarquía regular para el estilo de liderazgo transformacional, mientras que el 8% tiene como categoría bueno para poder, así como para la segunda determinante. Sin embargo, malo con necesidad poder con un 2%, regular para la segunda variable.

5.6 Prueba de normalidad.

Se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para hallar la prueba estadística a utilizar:

Tabla 18

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación Laboral	0,121	50	0,064
Estilo de Liderazgo transformacional	0,109	50	0,190

Interpretación: La prueba de normalidad utilizada para establecer la estadística a emplear fue la de Kolmogorov-Smirnov debido a que se la muestra fue de 50 datos, obteniendo como resultado un valor de significancia mayor a 0,05, por lo que opta los datos se encuentra agrupados en la curva de distribución normal por lo cual se usara el coeficiente de correlación de Pearson, debido a que se tuvo una distribución normal de los datos.

5.7 Prueba de correlación de hipótesis

5.7.1 Correlación de la hipótesis general:

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y estilo de liderazgo transformacional en Enfermeros de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, 2021.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y estilo de liderazgo transformacional en Enfermeros de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, 2021.

Tabla 19

Correlación de hipótesis general

		Correlaciones	
		Motivación laboral	Estilo de liderazgo transformacional
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,679**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Estilo de liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	,679**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

INTERPRETACIÓN: La tabla N°19, se determina la categoría de significancia es 0,000 que es menos o igual que 0.005 por lo que se puede deducir que el nivel de significancia indica aceptación de la hipótesis alterna, mientras que la hipótesis nula se rechaza, asimismo el coeficiente de correlación de Pearson es 0,679 que, que corresponde la correlación de Pearson, existe una correlación positiva moderada. Por ende, se puede concluir que persiste un vínculo estadístico significativo para ambas variables de estudio.

5.7.2 Correlación de la hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión necesidad de logro y estilo de liderazgo transformacional en Enfermeros de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, 2021.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión necesidad de logro y estilo de liderazgo transformacional en Enfermeros de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, 2021.

Tabla 20

Correlación de hipótesis específica 1

Correlaciones			
		Necesidad Logro	Estilo Liderazgo Transformacional
Necesidad Logro	Correlación de	1	,607**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Estilo Liderazgo Transformacional	Correlación de	,607**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

INTERPRETACIÓN: De la tabla N°20 se puede observar que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,607 que, de acuerdo con la correlación de Pearson, existe una correlación positiva moderada. Así mismo, se puede deducir que el nivel de significancia indica aceptación de la hipótesis alterna, mientras que la hipótesis nula se rechaza. Por ende, determina relacion estadísticamente significativa entre la dimensión necesidad de logro y segunda variable.

5.7.3 Correlación de la hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión necesidad de afiliación y estilo de liderazgo transformacional en Enfermeros de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, 2021.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión necesidad de afiliación y estilo de liderazgo transformacional en Enfermeros de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, 2021.

Tabla 21

Correlación de hipótesis específica 2

Correlaciones			
		Necesidad Afiliación	Estilo Liderazgo Transformacional
Necesidad Afiliación	Correlación de	1	,440**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,001
	N	50	50
Estilo Liderazgo Transformacional	Correlación de	,440**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

INTERPRETACIÓN: De la tabla N°21 se puede observar que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,440 que, de acuerdo con la correlación de Pearson, existe una correlación positiva pero baja. Así mismo, se puede deducir que el nivel de significancia indica aceptación de la hipótesis alterna, mientras que la hipótesis nula se rechaza. Por ende, se deduce que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión necesidad de afiliación con la última variable de estudio.

5.7.4 Correlación de la hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión necesidad de poder y estilo de liderazgo transformacional en Enfermeros de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, 2021.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión necesidad de poder y estilo de liderazgo transformacional en Enfermeros de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, 2021.

Tabla 22

Correlación de hipótesis específica 3

Correlaciones		Necesidad Poder	Estilo Liderazgo Transformacional
Necesidad Poder	Correlación de	1	,555**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Estilo Liderazgo Transformacional	Correlación de	,555**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

INTERPRETACIÓN: Mientras tabla N°22 se puede observar que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,555, existe una correlación positiva moderada. Así mismo, se puede deducir que el nivel de significancia indica aceptación de la hipótesis alterna, mientras que la hipótesis nula se rechaza. Por ende, se finaliza con relacion estadísticamente significativa entre la dimensión necesidad poder con la última variable de investigación.

V. DISCUSIÓN

Lo más importante del estudio, es señalar el vínculo de la motivación laboral y estilo de liderazgo transformacional, se obtuvieron los siguientes resultados de las Licenciadas de Enfermería:

Es decir, para el Objetivo General, En la tabla N°14-figura 10 muestra que el personal asistencial se obtuvo una motivación laboral regular y un regular estilo de liderazgo transformacional son un 72% y un 18% con un nivel regular para motivación y bueno para el estilo de liderazgo. Por otro lado, se obtuvo buena motivación laboral con un 8% y en el mismo nivel para el liderazgo transformacional, sin embargo, se obtuvo un 2% bueno para la motivación laboral, pero regular para el estilo de liderazgo transformacional. Con estos resultados, podemos inferir que el valor obtenido es de 0,679 en la correlación de Pearson para ambas determinantes, que acuerdo con el vínculo de Pearson, existe una correlación positiva moderada. Así mismo, se puede deducir el grado de su significancia menciona la aceptación, mientras que es nula la hipótesis por lo cual rechaza. Por ende, se llega a la deducción de hallarse vínculo entre ambas variables, por lo contrario, el argumento de Elespuru ⁽²³⁾, en su estudio el expone que claramente la motivación laboral y los estilos de liderazgo guardan relacion significativa, así como el estudio de Huamanchumo ⁽²⁵⁾, donde confirma la relación para las dos variables, así como para Aranda ⁽²⁷⁾ que también obtuvo como resultados de relación entre las variables teniendo valor positivo con nivel alto. Los resultados que se obtuvieron una buena influencia del liderazgo que interviene de forma positiva en la motivación laboral, expresando cada subordinado su responsabilidad que tiene con su organización y la aspiración de aumentar su desempeño para mejorar su forma de trabajo. El estudio de Haile demostró la relación significativa como directa para las dos variables de estudio. Para Manjarrez, Boza y Mendoza ⁽¹⁸⁾ los cuales en su estudio mencionan que la motivación en el ámbito laboral está orientada a mantener el comportamiento de los individuos enfocado al logro de los objetivos obtienen resultados favorables tanto para el empleado y empresa, logrando la satisfacción de sus miembros. Como referencia, el autor McClelland, explica que el método que se debe utilizar en las organizaciones para modificar comportamientos laborales es la inducción y entrenamiento de la persona en su puesto de trabajo, con ello se estaría creando

una motivación intrínseca en cada persona a fin de que sea permanente y productiva para su vida generando un ambiente saludable en la organización, en consecuencia contarían con una herramienta trascendental para su desarrollo, crecimiento propio, familiar y la sociedad. En referencia a lo mencionado podemos deducir que guardan amplia relación, así como reafirma el vínculo de ambas, son el conjunto de acciones ejecutadas a fin de lograr en su máxima expresión la satisfacción, el confort y la potencialidad del valor humano, logrando resultados oportunos y óptimos tanto en lo personal y profesional.

De acuerdo con los resultados recolectados para el objetivo específico N°1, en la tabla 15-figura 11 muestra que es regular para la necesidad de logro y con un 62% para el segundo enunciado, manteniendo mismo nivel, el 20% para la necesidad de logro con nivel regular con estilo de liderazgo bueno. Por otro lado, para la primera dimensión con nivel bueno con un 12% y de estilo de liderazgo transformacional regular, mientras que con un 6% bueno para la necesidad de logro y para el estilo de liderazgo transformacional. Con estos resultados, se evidencio correlación positiva moderada. Así mismo, se puede deducir la aceptación de la hipótesis alterna. Por ende, se llega a la conclusión el vínculo de la necesidad de logro con la segunda variable. Así como la tesis de Aranda ⁽²⁷⁾ muestra sus resultados descriptivos acerca de la necesidad de logro, el 13.3% tienen un nivel malo, el 63,3% regular y 23,3% presenta un nivel bueno. Cabe mencionar, que Ababe y Getachew ⁽¹³⁾, presentaron que el 64% en el nivel alto, considerando que el personal motivado es aquel que cuenta con estímulos e incentivos económicos, logrando así la satisfacción y rendimiento laboral, lo cual permite un mejor servicio. Se evidencio los siguientes resultados de la intervención de los dos enunciados con correlación, también entre la necesidad de conseguir grupos altamente efectivos. Sin embargo, el estudio de Huamanchumo ⁽²⁵⁾ indica que el 3.26. menciona que los empleados no tienen motivación, obteniendo respuestas con características similares, desviación menor de 0.6 de la media. En mención, las evidencias obtenidas se relacionan, por lo enunciado por McClelland, se relacionan en equipo lo cual dependerá de la calidad, de manera individual con más eficaces, competencias con componentes. Por lo tanto, el logro es crecimiento profesional, valores y sentimientos, crecimiento profesional, valores, conductas, así como menciona Ababe y

Getachew ⁽¹³⁾ en su estudio indico que la motivación en las licenciadas fue evidenciada por la satisfacción de los usuarios, personal comprometido, puntuales, además de brindar una atención oportuna, compromiso con la institución.

Como respuesta al objetivo específico N°2, se encontró en la tabla 16, muestra que las Licenciadas, manifiestan mayor interés e importancia en relación con la dimensión afiliación y estilo de liderazgo transformacional con un 34% encontrándose ambos en el nivel regular y con un 8% para la afiliación como regular y bueno para la segunda variable. Así como para la segunda dimensión está en el nivel bueno y con un 30% en el nivel regular para el estilo de liderazgo transformacional, mientras el 18% como categoría bueno para afiliación, así como para la variable 2. Sin embargo, para el nivel malo de la necesidad de afiliación con un 10% y regular para la segunda variable, podemos inferir que el valor obtenido de Pearson es 0,440, existe una correlación positiva pero débil. Por ende, concluye el vínculo estadísticamente para la dimensión necesidad de afiliación como la segunda característica. Por otro lado, Aranda ⁽²⁷⁾ describe los resultados de necesidad de afiliación, donde el 20% de los trabajadores en el nivel malo, mientras que el 56,7% presentan motivación regular, el 23,3% en categoría buena. En referencia, a lo enunciado por Rivas ⁽²⁰⁾ el destaca que dentro de su estudio es importante en los profesionales ya que permite rescatar y observar la gran relevancia que existe en cómo se relaciona y como se efectúa los vínculos entre el jefe, el individuo o subordinados, por ende, utilizo como referencia el plan de estrategias motivacionales, que tiene como finalidad identificar de alcanzar los objetivos de la institución. Además, no implica sólo la acción de entablar relaciones, si no es el temor de rechazo o encontrarse solo, sin ningún tipo de respaldo, por ende, menciona estudiar el motivo de intimidación, las características positivas para afiliación, para el ámbito del sector privado, en el que es menos probable que se produzca el miedo al rechazo, en el cual se produce también la interacción social. Por lo tanto, podemos deducir que la necesidad de afiliación menciona que es ideal para el trabajo en grupo, se generan un ambiente que favorece la compartición de conocimiento, mejorando el rendimiento global del equipo el cual guarda una relación positiva para la segunda variable.

Mientras que el objetivo específico N°3 planteada en la tesis, en la tabla 17, muestra a las enfermeras con necesidad poder y estilo de liderazgo transformacional con un 60% encontrándose ambos en el nivel regular y con un 18% para el poder como regular y bueno para el liderazgo transformacional. Así como para la tercera dimensión bueno y con un 12% regular para el estilo de liderazgo transformacional, mientras que el 8% tiene como categoría bueno para poder, así como para la segunda variable. Sin embargo, malo para la necesidad de poder con un 2% y regular para la segunda variable. Con estos resultados, podemos inferir que el valor obtenido de coeficiente de correlación de Pearson es 0,555, con la correlación de Pearson, existe una correlación positiva pero moderada. Así mismo, se puede deducir que el nivel de significancia indica aceptación de la hipótesis alterna, mientras que la hipótesis nula se rechaza. Por ende, se concluye, estadísticamente significativa entre la dimensión necesidad de poder con segunda variable. En comparación con resultados encontrados por Aranda ⁽²⁷⁾ acerca de la necesidad de poder, el 10% por los trabajadores se encuentran en un nivel malo y el 46,6% de los encuestados presentan una categoría regular y el 43,3% presenta una necesidad de poder buena. Para McClelland determina la conducta de un individuo hacia el objetivo de influir a otro ser humano o a un grupo de ellos. Lo que caracteriza este tipo de motivación es la necesidad de influir, de hacer que otros lleguen a compartir nuestros pensamientos y puntos de vista como trabajador y poder ser escuchado, es saber escuchar y comprender que la empresa son todos, no solo una persona, y que, si se trabaja en equipo, los resultados son mejores. De ahí la importancia de que los dos actores, los empleados y la institución tengan una buena comunicación.

En referencia a lo mencionado anteriormente y como aporte personal, debemos enunciar que, a pesar de los resultados obtenidos dentro de nuestro estudio planteado se obtuvo dentro del análisis y discusión la coincidencia con los distintos estudios representados por diversos investigadores sobre la importancia y relevancia de la motivación laboral con respecto a cómo interviene en el desarrollo y empleo de estrategias en establecer mecanismos a fin de lograr las tareas planteadas así de cómo se relaciona con la última variable, que es una herramienta enfocada en potencializar al individuo, brindando herramientas donde el ser humano logra y permite satisfacer sus necesidades en compañía de la

motivación a fin de lograr sus expectativas y satisfacer sus necesidades tanto personal y grupal , así como las dimensiones de la motivación laboral como el logro, afiliación y poder que marcan y atribuyen ciertas características en la correlación con el estilo de liderazgo transformacional, además el autor indica que experiencias satisfactorias con las que llegó a integrarse nuestra personalidad, la motivación es la necesidad de encontrar satisfacción en una forma de conducta que tiene sus raíces en el inconsciente.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se obtuvo que para la hipótesis general existe relación significativa entre la Motivación Laboral y Estilo de Liderazgo Transformacional de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho,2021., así como el valor de significancia obtenido de 0,000 y se obtuvo un valor en la correlación de Pearson de 0,679, demostrando una correlación positiva moderada.

Segunda: Se logró determinar para la hipótesis específica N°1 el valor de correlación de Pearson de 0,607, lo cual indicó una correlación positiva moderada, y un valor de significancia de 0,000, por ende, se llega a la conclusión que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión necesidad de logro y la variable Estilo de Liderazgo Transformacional de la entidad.

Tercera: Se evidenció para la hipótesis específica N°2 que la correlación de Pearson de 0,440, lo cual indica una correlación positiva pero débil, y un valor de 0,001 de significancia, lo cual concluye que hay relación estadísticamente significativa entre la dimensión necesidad de afiliación y la variable Estilo de Liderazgo Transformacional.

Cuarta: Se obtuvo para la hipótesis específica N°3, un valor de -0,555 de la correlación de Pearson, lo cual indica una correlación positiva pero moderada y se obtuvo un valor de significancia de 0,000, concluyendo que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión necesidad de poder y la variable Estilo de Liderazgo Transformacional de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho,2021.

VII. RECOMENDACIONES:

Primera: Se recomienda al departamento de Enfermería de la entidad, establecer estrategia con sesiones estimulantes que incentiven al personal en mención a tener la capacidad de obtener herramientas que permitan desarrollar ciertas habilidades a fin de sentirse motivados , así como establecer y practicar actitudes de estilos de liderazgo transformacional con la finalidad de potencializar a todo el profesional , enfocado en brindar un mejor servicio , logrando la satisfacción del personal y del usuario, así como establecer un cronograma de actividades relacionadas al manejo de trabajo en equipo y coaching que permita desenvolverse mejor , manejar emociones y sentir compromiso con la entidad.

Segunda: Se sugiere al departamento de enfermería y de recursos humanos de la institución establecer reuniones integradoras, así como incentivar y motivar a los subordinados, como el mejor licenciado de enfermería del mes, por otro lado, establecer compromisos, retos y objetivos orientados a la necesidad de logro, donde permitan que el individuo desarrolle funciones con independencia evitando incidentes en el desempeño laboral y obteniendo resultados favorables.

Tercera: Se recomienda al departamento de enfermería, mejorar la relación interna entre colegas a fin de lograr persuadir temores, conflictos, asimismo como brindar de manera mensual los logros obtenidos como departamento, reforzar y capacitar en temas ligados a los profesionales de salud, establecer mecanismos para lograr una comunicación asertiva y una escucha activa la cual permita brindar soluciones y absolver dudas e intriga entre los miembros.

Cuarta: Se exhorta que los líderes de grupo o también llamados jefes de servicios del hospital brinden mecanismos para el logro de los objetivos propuestos al departamento, así como incentivar a cada profesional que son seres únicos con distintas habilidades y capacidades , los cuales forman parte del eslabón para el logro de la misión del departamento así como todo ser humano tiene esencia y valor agregado lo cual los determina como seres autónomos , logrando el poder en sus acciones e intervenciones, teniendo como resultado la motivación y formación de un líder transformacional.

REFERENCIAS

1. Peña H, Villón S. Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Scientific. 2017; 3(7): p. 16.
2. Bizneo Blog.Motivación laboral: el secreto de la productividad empresarial. [Online]; 2021. Acceso 12 de Abril de 2021. Disponible en: <https://www.bizneo.com/blog/5-claves-motivar-empleados/>.
3. Atalaya M. Satisfacción Laboral y Productividad. Revista de Psicología.EOI Blogs. 1999;(5).
4. Naranjo M. Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito Educativo. Revista Educación. 2009; 33(2).
5. Allen A, Grettchen F. Análisis de la motivación del recurso humano. Comparación entre los servicios de cirugía del hospital Dr. Calderón Guardia y patología forense del Organismo de Investigación Judicial. Scielo. 1998; 15(1-2).
6. Gessa M. Estrategia Educativa para la Motivación Profesional de los Estudiantes que ingresan a la carrera de Agronomía en las Facultades de Montaña del Escambray.Tesis Doctorado. 465th ed. España: Universidad de Girona; 2007.
7. Peña C. La Motivación Laboral como herramienta de Gestión en las Organizaciones Empresariales.Tesis. Madrid: Universidad Pontificia Comillas; 2015.
8. Molero F, Patricia R, Isabel C. Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. Psicothema. 2010; 22(3).

9. Mendoza M, Carolina O. El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. Facultad de Ciencias Economicas. 2006; XIV(1).
10. González O, González O, Ríos G, León J. Characteristics of the Transformational Leadership Present in a Group of University Teachers. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. 2013; 15.
11. Septi A, Nila K, Muhammad K. The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance. And Work Motivation On Teachers Performance. 2018; 7.
12. Alicia O. Transformational Leadership And Job Satisfaction:The Role Of Trusting In The Supervisor.Tesis Argentina: Universidad Nacional del Rosario; 2011.
13. Ababe D, Getachew Z. Work motivation and its effects on organizational performance: the case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach. Notas de investigación de BMC. 2019;(213).
14. OMS. Organziacion Mundial de la Salud. [Online]; 2021. Acceso 12 de Abril de 2021. Disponible en: https://www.who.int/topics/occupational_health/es/.
15. La Republica. Empleo. [Online]; 2020. Acceso 12 de Abril de 2021. Disponible en: <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/?ref=lre>.
16. Linares J. Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017.Tesis de Maestria. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017.

17. Conexionesan.Estrategias para obtener un buen clima laboral. [Online]; 2018. Acceso 12 de Abril de 2021. Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/05/estrategias-para-obtener-un-buen-clima-laboral/>.
18. Manjarrez N, Boza J, Mendoza E. The motivation in the labor performance of hotel employees in the Quevedo Canton, Ecuador. Scielo. 2020; 12(1).
19. Tziner A, Or S. Leadership styles and work attitudes :does age moderate their relationship? Journal of Work and Organizational Psychology. 2018; 34(3).
20. Rivas A. La motivación laboral como un detonante para el mejor desempeño en las pequeñas empresas de la ciudad de Puebla.Tesis Puebla: Benemérita Universidad Autónoma; 2018.
21. Perilla L, Gómez V. Relationship of transformational leadership Relationship of transformational leadership The mediating role of trust in the leader. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 2017; 33(2).
22. Martínez J, Cardeño E, Ramirez W, Durán S. Liderazgo Transformacional Como Estrategia de Adaptación en la Gestión Logística Empresarial. Revista de la Facultad de Ciencias económicas, administrativa y contables. 2017; 9(2).
23. Elespuru D. Estilos de Liderazgo y Motivación Laboral en la Comercializadora San Juan, Iquitos- 2020.Tesis Iquitos: Universidad Privada de la Selva Peruana; 2020.
24. Arellano A. Los estilos de liderazgo y su relación con la creatividad de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2017 Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; 2017.

25. Huamanchumo O. Relación entre Estilo de Liderazgo y Motivación Laboral: Caso Banco de la Nación. Tesis Trujillo: Universidad Cesar Vallejo ; 2019.

26. Zegarra A. Estilo de Liderazgo Transformacional del Director y Desempeño Laboral en Docentes de la I.E.P.S.M N° 601050 - del Distrito de Iquitos – 2018. Tesis Iquitos: Universidad Cesar Vallejo; 2018.

27. Aranda I. Estilo de Liderazgo y la Motivación Laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017 Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018.

28. Latham G, Craig P. Work Motivation Theory And Research At The Dawn Of The Twenty-First Century. Revista Psychology. 2005; 56(485-516).

29. Balbuena F. Cluster Mexicano de Comercio. [Online]; 2020. Acceso 12 de Abrilde 2021. Disponible en: <https://www.cmdc.com.mx/post/teor%C3%ADa-de-mcclelland#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20McClelland%20se,de%20tus%20compa%C3%B1eros%20de%20trabajo.>

30. Sergueyevna N, Elmer M. Motivational Theories From The Perspective Of Consumer Behavior. Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales. 2013; 9(26).

31. Vaughan T. POPPULO. Top 3 Motivation Theories in Management. [Online]; 2020. Acceso 12 de Abrilde 2021. Disponible en: <https://www.poppulo.com/blog/theories-of-work-motivation.>

32. BOMI Institute's Administration. Motivating Employees Through Maslow's Hierarchy of Needs. [Online]; 2000. Acceso 12 de Abrilde 2021. Disponible en: <https://www.fmlink.com/articles/motivating-employees-through-maslows-hierarchy-of->

[needs/#:~:text=Psychologist%20Abraham%20Maslow%20proposed%20th at,needs%20and%20self%2Dactualization%20needs.](#)

33. Perez A. CEOLEVEL. ¿Conoces la teoría de las 3 necesidades universales de McClelland? [Online]; 2018. Acceso 12 de Abril de 2021. Disponible en: https://www.ceolevel.com/teoria_mcclelland.
34. Orbe A. Factores motivacionales que inciden en la rotación de personal en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria- SEPS; Tesis Quito: Universidad Andina Simón Bolívar; 2019.
35. Marshall T, Mottier E, Lewis R. Journal of Business Case Studies. Motivational Factors And The Hospitality Industry: A Case Study Examining The Effects Of Changes In The Working Environment. [Online]; 2015. Acceso 12 de Abril de 2021. Disponible en: <file:///C:/Users/Acer/Downloads/9289-Article%20Text-35554-1-10-20150630.pdf>.
36. Elizalde A, Martí M, Martínez F. Polis. Revista de la Universidad Bolivariana. A critical revision of the debate on human needs from the Person-Centered Approach. 2006; 5(15).
37. Canul M, Fernández B, González M. Gestipolis. Factores motivacionales e higiénicos de Herzberg en las empresas. [Online]; 2000-2021. Acceso 12 de Abril de 2021. Disponible en: <https://www.gestipolis.com/factores-motivacionales-e-higienicos-de-herzberg-en-las-empresas/>.
38. Parreira J, Esteves P. A Satisfação No Trabalho: Uma Aplicação Ao Sector A Satisfação No Trabalho: Uma Aplicação Ao Sector. Tesis Ponta Delgada: Universidade Dos Açores; 2005.
39. Muñoz C. Liderazgo Transformacional en la Gestión Hospitalaria Chile: Universitat de Lleida; 2019.

40. Cherry K. VERYWELLMIND. Transformational Leadership. A Closer Look at the Effects of Transformational Leadership. [Online]; 2020. Acceso 12 de Abril de 2021. Disponible en: <https://www.verywellmind.com/what-is-transformational-leadership-2795313>.
41. Bronkhorst B, Steijn B, Vermeeren B. Transformational Leadership, Goal Setting, and Work Motivation: The Case of a Dutch Municipality. Review of Public Personnel Administration. 2016; XX.
42. Gonzales J, Paredes M, Núñez R, Paredes V, Paredes I. La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas Caracas: Universidad Pedagógica Experimental Libertador; 2018.
43. Asif M, Jameel A, Hussain A, Hwang J, Sahito N. Linking Transformational Leadership with Nurse-Assessed Adverse Patient Outcomes and the Quality of Care: Assessing the Role of Job Satisfaction and Structural Empowerment. PMC. US National Library of Medicine National Institutes of Health. 2019; 13(16).
44. Huynh T. A study on the effect of transformational leadership on work motivation: A case of employees at small and medium enterprises in Vietnam. Growing Science. 2021; 11(1).
45. Gomez R. El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. Scielo. 2008;(24).
46. Dunham J. Nurse Executive Transformational Leadership Found in Participative Organizations. Jona The Journal Of Nursing Administration. 2000; 30.
47. Ríos C, Rubiano V, David C. Liderazgo Y Cultura Organizacional. Bogotá: Universidad del Rosario; 2014.

48. Muhammad T, Prastiyo D, Siti M. The Effect Of Transformational Leadership Style, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance That In Mediation By Job Satisfaction Variables In Pt. Gynura Consulindo. Business and Entrepreneurial Review. 2018; 18(2).
49. Donneys F. Liderazgo, Poder y Política. [Online]; 2021. Acceso 12 de Abril de 2021. Disponible en: <https://cursoliderazgo2013.weebly.com/>.
50. Arman R, Wardi Y, Evanita S. The Effect of Transformational Leadership and Motivation on Employee Performance. Advances in Economics, Business and Management Research. 2018; 64.
51. Cruz Y, Rodea M. Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados. Tesis Mexico: Universidad Autónoma del Estado de México; 2014.
52. Contreras F, Barbosa D. Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. Revista Virtual Universidad Católica del Norte. 2013;(39).
53. Bracho O, García J. Características personales del líder transformacional en las contralorías municipales del Estado Zulia Santa Marta: Universidad de Magdalena ; 2011.
54. Minaya M. El Liderazgo Transformacional De Los Directivos Y Las Actitudes De Los Docentes Hacia El Compromiso Organizacional En La Institucion Educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2010 – 2011 Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2014.
55. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. 6ª ed. Mexico D.F.:McGraw-Hill;2014.1-600.p.

Anexo 1: Tabla N°1-Operacionalización de la variable Motivación Laboral

Variable	Definición Operacional	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Tipo de variable	Escala de medición	Tipo de Respuesta	Niveles y/o Rangos
Motivación Laboral	La definimos a partir de sus indicadores, y que serán medidas a través de una escala de 20 ítems con sus tres dimensiones: necesidad de logro, necesidad de afiliación, necesidad de poder, así como sus respectivos indicadores, los cuales proporcionarán información con las escalas.	Según McClellan, está en función de tres necesidades o motivos cuya configuración va perfilando a lo largo de su vida fruto del aprendizaje: Logro, Afiliación y Poder. ⁽²⁹⁾	Necesidades de Logro	Grado de responsabilidad	1,2,3,4,5,6,7	Cualitativa	Ordinal	Politómica tipo Likert	Bueno (74-100)
				Nivel de Comunicación				(5) Casi siempre	Regular (48-73)
			Necesidades de Afiliación	Interacción con las personas	8,9,10,11,12,13			(4) A veces	Malo (20-47)
				Tipo de reconocimiento				(3) Casi nunca	
			Necesidades de Poder	Influencia en las personas	14,15,16,17,18,19,20			(2) Nunca	
				Tipo de Autoridad				(1)	

Fuente: Elaboración propia – Operacionalización de la variable Motivación Laboral

Tabla 02
Operacionalización de la variable Estilo de Liderazgo Transformacional

Variable	Definición Operacional	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Tipo de variable	Escala de medición	Tipo de Respuesta	Niveles de y/o Rangos
Estilo de Liderazgo transformacional	La definimos a partir de sus indicadores, y que serán medidas a través de una escala de 20 ítems con sus cuatro dimensiones: carisma, inspiración, estimulación intelectual, consideración personal, sus respectivos indicadores, los cuales proporcionarán información con las escalas.	Según Bass, sostiene como el liderazgo transformacional está basado en los diferentes cambios de valores, creencias y necesidades, emplean tácticas que inducen a jerarquizar los niveles a identificar e interiorización	Carisma	Orgullo Respeto Confianza Relaciones interpersonales	1,2,3,4,5	Cualitativa	Ordinal	Politómica tipo Likert	
			Inspiración	Esfuerzo Propósitos Expectativas Motivación	6,7,8,9,10			Siempre (5)	Bajo = 20-47
			Estimulación	Inteligencia Racionalidad	11,12,13,1			siempre (4)	Medio A = 48-73
			Intelectual	Solución de problema. Capacitación.	4			veces (3)	Alto = 74-100
			Consideración	Atención personal	15,16,17,1			Casi nunca (2)	
			Personal	Asesoría Identificación Influencia	8,19,20			Nunca (1)	

Fuente: Elaboración propia – Operacionalización

Anexo 2: Matriz de consistencia

TÍTULO: Motivación Laboral y Estilo de Liderazgo Transformacional en Enfermeras de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES			
Problema General. ¿Cuáles la relación que existe entre la motivación laboral y estilo de liderazgo transformacional en Enfermeros de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, 2021?	Objetivo General. Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y estilo de liderazgo transformacional en Enfermeros de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, 2021.	Hipótesis General. Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y estilo de liderazgo transformacional en Enfermeros de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, 2021	Variable 1: Motivación Laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel
			Necesidades de logro			
					1,2,3,4,5,6,7	
				Grado de responsabilidad		Bueno (74-100)
				Nivel de Comunicación		Regular (48-73)
				Interacción con las personas		Malo (20-47)
Problema Específico 1. ¿Cuál es la relación que	Objetivo Específico 1 Determinar la relación que existe entre la	Hipótesis Específica 1. Existe relación estadísticamente	Necesidades de afiliación	Tipo de reconocimiento	8,9,10,11,12,13	
				Ejercicios de liderazgo.		

existe entre la dimensión necesidad de logro y el estilo de liderazgo transformacional en Enfermeros de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, 2021?

dimensión necesidad de logro y estilo de liderazgo transformacional en Enfermeros de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, 2021.

significativa entre la dimensión necesidad de logro y estilo de liderazgo transformacional en Enfermeros de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, 2021.

Necesidades de poder

14,15,16,17,18,19,20

Influencia en las personas

Tipo de Autoridad

Problema Específico 3.	Objetivo Específico 2.	Hipótesis Específica 2.	Variable 2: Liderazgo transformacional			
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión necesidad de afiliación y el estilo de liderazgo transformacional en Enfermeros de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, 2021?	Determinar la relación que existe entre la dimensión necesidad de afiliación y estilo de liderazgo transformacional en Enfermeros de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho,	Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión necesidad de afiliación y estilo de liderazgo transformacional en Enfermeros de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho,	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel
			Carisma	Orgullo Respeto Confianza Relaciones interpersonales	1,2,3,4	Bajo = 52 a 62 Medio = 63 a 70. Alto = 71 a 81
			Inspiración	Esfuerzo Propósitos Expectativas Motivación	5,6,7,8	

Problema Específico 3.	2021. Objetivo Específico 3.	2021. Hipótesis Específica 3.	Estimulación intelectual	Inteligencia Racionalidad Solución de problema. Capacitación.	9,10,11,12
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión necesidad de poder y el estilo de liderazgo transformacional en Enfermeros de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, 2021?	Determinar la relación que existe entre la dimensión necesidad de poder y estilo de liderazgo transformacional en Enfermeros de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho,2021.	Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión necesidad de poder y estilo de liderazgo transformacional en Enfermeros de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho,2021.	Consideración personal		13,14,15,16,17
				Atención personal Asesoría Identificación Influencia	

Anexo 4: Cuestionario sobre motivación laboral

Instrucciones: A continuación Ud. encontrará 20 interrogantes sobre el diagnóstico de motivación laboral, debe leerlas atentamente y decidir marcando con un aspa (X) en la opción que considere como su respuesta.

Antes de certificar su respuesta, se recomienda que reflexione sobre situaciones reales que haya vivido en su día a día y no responder sobre lo que usted piense que debería ser lo adecuado.

Datos informativos:

Edad Años Sexo F () M () Fecha: / / 2021

Opciones de respuesta:

Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

Variable	Nº	Dimensiones e Ítems	Escala				
Motivación Laboral		Necesidades De Logro	5	4	3	2	1
	1	Lo más importante para mí es tener un empleo estable.	5	4	3	2	1
	2	La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.	5	4	3	2	1
	3	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.	5	4	3	2	1
	4	Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.	5	4	3	2	1
	5	Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la Institución.	5	4	3	2	1
	6	Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta	5	4	3	2	1
	7	Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.	5	4	3	2	1
		Necesidades de Afiliación	5	5	4	3	2
	8	Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.	5	4	3	2	1
	9	Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo.	5	4	3	2	1
	10	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.	5	4	3	2	1
	11	Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa.	5	4	3	2	1
	12	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.	5	4	3	2	1

	13	La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.	5	4	3	2	1
	Necesidades de Poder		5	5	4	3	2

	14	Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.	5	4	3	2	1
	15	Mis logros me proporcionan una importante sensación de auto respeto.	5	4	3	2	1
	16	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.	5	4	3	2	1
	17	Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.	5	4	3	2	1
	18	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.	5	4	3	2	1
	19	Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.	5	4	3	2	1
	20	Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.	5	4	3	2	1

Gracias por su participación.

Anexo 5: Cuestionario sobre liderazgo transformacional

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio con el fin de determinar el nivel de liderazgo transformacional al personal de enfermería de la institución. Le hacemos saber que este instrumento es anónimo y que los resultados que se obtengan serán de uso exclusivo para la investigación.

Edad:

Sexo:

Leyenda:

1	Nunca	2	Casi Nunca	3	A Veces	4	Casi Siempre	5	Siempre
---	-------	---	------------	---	---------	---	--------------	---	---------

VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL									
Dimensiones	Indicadores		1	2	3	4	5		
CARISMA	1	Se siente usted orgulloso de la institución a la que pertenece							
	2	Respeto la opinión de sus compañeros de trabajo; con respecto a las opiniones que ellos tienen sobre la institución							
	3	Favorece la imagen de la Institución y contribuye en su desempeño laboral.							
	4	La institución es considerada área de confianza para sentirse seguro en su entorno.							
	5	Considera ser una persona que está acostumbrado(a) a construir relaciones cercanas con sus compañeros de trabajo.							
INSPIRACION	6	Su horario de trabajo le permite manejar un tiempo adecuado para desarrollarse profesionalmente, sin causar un esfuerzo involuntario.							
	7	El propósito general de la institución es crear un ambiente donde pueda realizar sus funciones adecuadamente.							
	8	Consideras que el salario que percibes mensualmente no es lo que te mereces por el trabajo que realizas.							
	9	La institución o sus jefes directos lo motivan a continuar en el logro de los objetivos propuestos							
	10	Siente que sus jefes inmediatos reconocen sus labores y actividades realizadas.							
ESTIMULACION INTELECTUAL	11	Considera que la institución ayuda a desarrollar sus habilidades con capacitaciones constantes.							
	12	Usted se considera una persona racional el cual le permite estar siempre alerta a los sucesos que percibe en su entorno.							
	13	Se siente usted en un ambiente donde sus jefes inmediatos le brindan apoyo cuando se presenta algún problema suyo o de sus compañeros.							
	14	Está capacitado para ser promovido a un puesto de							

		mejorrango y con un mejor salario.					
CONSIDERACION PERSONAL	15	Considera usted que la organización destina parte de su presupuesto anual a programas de bienestar social laboral pero no lo aplica de una forma adecuada.					
	16	Su entorno laboral recibe asesoría permanente lo que permite realizar sus funciones con mayor efectividad					
	17	Se siente identificado con la institución donde labora lo que permite sentir orgullo de que a ella pertenece					
	18	Mis superiores influyen constantemente en mi desempeño laboral					
	19	Me apoyan para lograr las metas propuestas mis superiores					
	20	Colaboro para que las normas laborales se cumplan en mi área de trabajo y toda la institución.					

Estimulación Intelectual	9	Inteligencia: Considera que la institución le ayuda a desarrollar sus habilidades con capacitaciones constantes?					
	10	Racionalidad: Se considera usted una persona racional el cual le permite estar siempre alerta a los sucesos que percibe en su entorno?					
	11	Solución de Problemas: Se siente usted en un ambiente donde sus jefes inmediatos le brindan apoyo cuando se presenta algún problema suyo o de sus compañeros?					
	12	Capacitación: Considera usted que está capacitado para ser promovido a un puesto de mejor rango y con un mejor salario?					
Consideración Personal	13	Atención Personal: Considera usted que la organización destina parte de su presupuesto anual a programas de bienestar social laboral pero no lo aplica de una forma adecuada.					
	14	Asesoría: Cree usted que dentro de su entorno laboral recibe asesoría permanente lo que permite realizar sus funciones con mayor efectividad?					
	15	Identificación: Se siente identificado con la institución donde labora lo que permite sentir orgullo de que a ella pertenece?					
	16	Influencia: Mis superiores influyen constantemente en mi desempeño laboral y me apoyan para lograr las metas propuestas?					
	17	Colaboro para que las normas laborales se cumplan en mi área de trabajo y toda la institución.					

Anexo 6: Certificado de validez del instrumento que mide:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL



Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Necesidades de Logro							
1	Lo más importante para mí es tener un empleo estable.	X		X		X		
2	La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.	X		X		X		
3	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.	X		X		X		
4	Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.	X		X		X		
5	Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la Institución.	X		X		X		
6	Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta.	X		X		X		
7	Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Necesidades de Afiliación	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
9	Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo.	X		X		X		
10	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.	X		X		X		
11	Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa.	X		X		X		
12	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.	X		X		X		
13	La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Necesidades de Poder	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.	X		X		X		
15	Mis logros me proporcionan una importante sensación de auto respeto.	X		X		X		
16	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.	X		X		X		
17	Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.	X		X		X		
18	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.	X		X		X		
19	Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.	X		X		X		
20	Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ [X] Aplicable después de corregir ☐ [] No aplicable ☐ []

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 26 de Junio del 2021.


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL



Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Necesidades de Logro							
1	Lo más importante para mí es tener un empleo estable.	X		X		X		
2	La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.	X		X		X		
3	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.	X		X		X		
4	Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.	X		X		X		
5	Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la Institución.	X		X		X		
6	Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta.	X		X		X		
7	Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Necesidades de Afiliación	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
9	Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo.	X		X		X		
10	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.	X		X		X		
11	Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa.	X		X		X		
12	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.	X		X		X		
13	La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Necesidades de Poder	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.	X		X		X		
15	Mis logros me proporcionan una importante sensación de auto respeto.	X		X		X		
16	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.	X		X		X		
17	Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.	X		X		X		
18	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.	X		X		X		
19	Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.	X		X		X		
20	Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Juan José Gabriel Artica Martínez

DNI: 45620749

Especialidad del validador: Psicología clínica y de la salud

02 de julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL



Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Necesidades de Logro							
1	Lo más importante para mí es tener un empleo estable.	X		X		X		
2	La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.	X		X		X		
3	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.	X		X		X		
4	Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.	X		X		X		
5	Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la Institución.	X		X		X		
6	Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta	X		X		X		
7	Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Necesidades de Afiliación	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
9	Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo.	X		X		X		
10	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.	X		X		X		
11	Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa.	X		X		X		
12	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.	X		X		X		
13	La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Necesidades de Poder	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.	X		X		X		
15	Mis logros me proporcionan una importante sensación de auto respeto.	X		X		X		
16	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.	X		X		X		
17	Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.	X		X		X		
18	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.	X		X		X		
19	Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.	X		X		X		
20	Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Jimmy Carlos Orihuela Salazar DNI: 25580673

Especialidad del validador: Psicología clínica y de la salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de Junio del 2021

Firma del Experto Informante.

Anexo 7: Certificado de validez del instrumento que mide Estilo de liderazgo transformacional



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTILO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

VARIABLE: ESTILO LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Dimensiones	Indicadores	Pertinencia	relevancia	Claridad
CARISMA	1 Se siente usted orgulloso de la institución a la que pertenece	X	X	X
	2 Respeta la opinión de sus compañeros de trabajo; con respecto a las opiniones que ellos tienen sobre la institución	X	X	X
	3 Favorece la imagen de la Institución y contribuye en su desempeño laboral.	X	X	X
	4 La institución es considerada área de confianza para sentirse seguro en su entorno.	X	X	X
	5 Considera ser una persona que está acostumbrado(a) a construir relaciones cercanas con sus compañeros de trabajo.	X	X	X
INSPIRACION	6 Su horario de trabajo le permite manejar un tiempo adecuado para desarrollarse profesionalmente, sin causar un esfuerzo involuntario.	X	X	X
	7 El propósito general de la institución es crear un ambiente donde pueda realizar sus funciones adecuadamente.	X	X	X
	8 Consideras que el salario que percibes mensualmente no es lo que te mereces por el trabajo que realizas.	X	X	X
	9 La institución o sus jefes directos lo motivan a continuar en el logro de los objetivos propuestos	X	X	X
	10 Siente que sus jefes inmediatos reconocen sus labores y actividades realizadas.	X	X	X
ESTIMULACION INTELLECTUAL	11 Considera que la institución ayuda a desarrollar sus habilidades con capacitaciones constantes.	X	X	X
	12 Usted se considera una persona racional el cual le permite estar siempre alerta a los sucesos que percibe en su entorno.	X	X	X
	13 Se siente usted en un ambiente donde sus jefes inmediatos le brindan apoyo cuando se presenta algún problema suyo o de sus compañeros.	X	X	X
	14 Está capacitado para ser promovido a un puesto de mejor rango y con un mejor salario.	X	X	X
CONSIDERACION PERSONAL	15 Considera usted que la organización destina parte de su presupuesto anual a programas de bienestar social laboral pero no lo aplica de una forma adecuada.	X	X	X
	16 Su entorno laboral recibe asesoría permanente lo que permite realizar sus funciones con mayor efectividad	X	X	X
	17 Se siente identificado con la institución donde labora lo que permite sentir orgullo de que a ella pertenece	X	X	X
	18 Mis superiores influyen constantemente en mi desempeño laboral	X	X	X
	19 Me apoyan para lograr las metas propuestas mis superiores	X	X	X
	20 Colaboro para que las normas laborales se cumplan en mi área de trabajo y toda la institución.	X	X	X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ No aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACION

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 26 de Junio del 2021.

Firma del Experto Informante.
Especialidad



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTILO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

VARIABLE: ESTILO LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL							
Dimensiones	Indicadores		Pertinencia	relevancia	Claridad		
CARISMA	1	Se siente usted orgulloso de la institución a la que pertenece	X	X	X		
	2	Respeto la opinión de sus compañeros de trabajo; con respecto a las opiniones que ellos tienen sobre la institución	X	X	X		
	3	Favorece la imagen de la Institución y contribuye en su desempeño laboral.	X	X	X		
	4	La institución es considerada área de confianza para sentirse seguro en su entorno.	X	X	X		
	5	Considera ser una persona que está acostumbrado(a) a construir relaciones cercanas con sus compañeros de trabajo.	X	X	X		
INSPIRACION	6	Su horario de trabajo le permite manejar un tiempo adecuado para desarrollarse profesionalmente, sin causar un esfuerzo involuntario.	X	X	X		
	7	El propósito general de la institución es crear un ambiente donde pueda realizar sus funciones adecuadamente.	X	X	X		
	8	Consideras que el salario que percibes mensualmente no es lo que te mereces por el trabajo que realizas.	X	X	X		
	9	La institución o sus jefes directos lo motivan a continuar en el logro de los objetivos propuestos	X	X	X		
ESTIMULACION INTELLECTUAL	10	Siente que sus jefes inmediatos reconocen sus labores y actividades realizadas.	X	X	X		
	11	Considera que la institución ayuda a desarrollar sus habilidades con capacitaciones constantes.	X	X	X		
	12	Usted se considera una persona racional el cual le permite estar siempre alerta a los sucesos que percibe en su entorno.	X	X	X		
	13	Se siente usted en un ambiente donde sus jefes inmediatos le brindan apoyo cuando se presenta algún problema suyo o de sus compañeros.	X	X	X		
CONSIDERACION PERSONAL	14	Está capacitado para ser promovido a un puesto de mejor rango y con un mejor salario.	X	X	X		
	15	Considera usted que la organización destina parte de su presupuesto anual a programas de bienestar social laboral pero no lo aplica de una forma adecuada.	X	X	X		
	16	Su entorno laboral recibe asesoría permanente lo que permite realizar sus funciones con mayor efectividad	X	X	X		
	17	Se siente identificado con la institución donde labora lo que permite sentir orgullo de que a ella pertenece	X	X	X		
	18	Mis superiores influyen constantemente en mi desempeño laboral	X	X	X		
	19	Me apoyan para lograr las metas propuestas mis superiores	X	X	X		
	20	Colaboro para que las normas laborales se cumplan en mi área de trabajo y toda la institución.	X	X	X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Juan José Gabriel Artica Martínez

DNI: 45620749

Especialidad del validador: Psicología clínica y de la salud

02 de julio del 2021

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTILO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL



VARIABLE: ESTILO LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Dimensiones	Indicadores	Pertinencia	relevancia	Claridad
CARISMA	1 Se siente usted orgulloso de la institución a la que pertenece	X	X	X
	2 Respeta la opinión de sus compañeros de trabajo; con respecto a las opiniones que ellos tienen sobre la institución	X	X	X
	3 Favorece la imagen de la institución y contribuye en su desempeño laboral.	X	X	X
	4 La institución es considerada área de confianza para sentirse seguro en su entorno.	X	X	X
	5 Considera ser una persona que está acostumbrado(a) a construir relaciones cercanas con sus compañeros de trabajo.	X	X	X
INSPIRACION	6 Su horario de trabajo le permite manejar un tiempo adecuado para desarrollarse profesionalmente, sin causar un esfuerzo involuntario.	X	X	X
	7 El propósito general de la institución es crear un ambiente donde pueda realizar sus funciones adecuadamente.	X	X	X
	8 Consideras que el salario que percibes mensualmente no es lo que te mereces por el trabajo que realizas.	X	X	X
	9 La institución o sus jefes directos lo motivan a continuar en el logro de los objetivos propuestos	X	X	X
	10 Siente que sus jefes inmediatos reconocen sus labores y actividades realizadas.	X	X	X
ESTIMULACION INTELLECTUAL	11 Considera que la institución ayuda a desarrollar sus habilidades con capacitaciones constantes.	X	X	X
	12 Usted se considera una persona racional el cual le permite estar siempre alerta a los sucesos que percibe en su entorno.	X	X	X
	13 Se siente usted en un ambiente donde sus jefes inmediatos le brindan apoyo cuando se presenta algún problema suyo o de sus compañeros.	X	X	X
	14 Está capacitado para ser promovido a un puesto de mejor rango y con un mejor salario.	X	X	X
CONSIDERACION PERSONAL	15 Considera usted que la organización destina parte de su presupuesto anual a programas de bienestar social laboral pero no lo aplica de una forma adecuada.	X	X	X
	16 Su entorno laboral recibe asesoría permanente lo que permite realizar sus funciones con mayor efectividad	X	X	X
	17 Se siente identificado con la institución donde labora lo que permite sentir orgullo de que a ella pertenece	X	X	X
	18 Mis superiores influyen constantemente en mi desempeño laboral	X	X	X
	19 Me apoyan para lograr las metas propuestas mis superiores	X	X	X
	20 Colaboro para que las normas laborales se cumplan en mi área de trabajo y toda la institución.	X	X	X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Jimmy Carlos Orihuela Salazar DNI: 25580673

Especialidad del validador: Psicología clínica y de la salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de Junio del 2021

Firma del Experto Informante.

Anexo 8: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

MOTIVACION LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	20

Prueba de confiabilidad de los instrumentos

ESTILO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	20

Criterios de Fiabilidad

Criterio de Fiabilidad	Valores
No es confiable	<0.5
Baja confiabilidad	>0.5
Moderada confiabilidad	0.6 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	>0.9 a 1